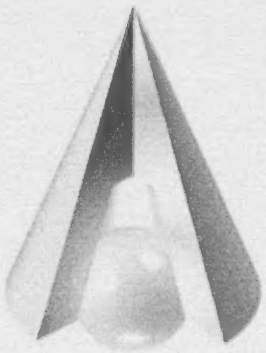
N° 11F0019M au catalogue — N° 348
ISSN 1205-9161
ISBN 978-0-662-74528-0

Document de recherche

Direction des études analytiques : documents de recherche

Réallocation des travailleurs au Canada



par René Morissette, Yuqian Lu et Theresa Qiu

Division de l'analyse sociale
Ottawa, Ontario

Téléphone : 1-800-263-1136

Statistique Canada Statistics Canada

Canada

Comment obtenir d'autres renseignements

Pour toute demande de renseignements au sujet de ce produit ou sur l'ensemble des données et des services de Statistique Canada, visiter notre site Web à www.statcan.gc.ca.

Vous pouvez également communiquer avec nous par :

Courriel à infostats@statcan.gc.ca

Téléphone entre 8 h 30 et 16 h 30 du lundi au vendredi aux numéros sans frais suivants :

• Service de renseignements statistiques	1-800-263-1136
• Service national d'appareils de télécommunications pour les malentendants	1-800-363-7629
• Télécopieur	1-877-287-4369

Programme des services de dépôt

• Service de renseignements	1-800-635-7943
• Télécopieur	1-800-565-7757

Comment accéder à ce produit

Le produit nº 11F0019M au catalogue est disponible gratuitement sous format électronique. Pour obtenir un exemplaire, il suffit de visiter notre site Web à www.statcan.gc.ca et de parcourir par « Ressource clé » > « Publications ».

Normes de service à la clientèle

Statistique Canada s'engage à fournir à ses clients des services rapides, fiables et courtois. À cet égard, notre organisme s'est doté de normes de service à la clientèle que les employés observent. Pour obtenir une copie de ces normes de service, veuillez communiquer avec Statistique Canada au numéro sans frais 1-800-263-1136. Les normes de service sont aussi publiées sur le site www.statcan.gc.ca sous « À propos de nous » > « Notre organisme » > « Offrir des services aux Canadiens ».

Publication autorisée par le ministre responsable de Statistique Canada

© Ministre de l'Industrie, 2013

Tous droits réservés. L'utilisation de la présente publication est assujettie aux modalités de l'entente de licence ouverte de Statistique Canada (http://www.statcan.gc.ca/reference/licence-fra.htm).

This publication is also available in English.

Note de reconnaissance

Le succès du système statistique du Canada repose sur un partenariat bien établi entre Statistique Canada et la population du Canada, ses entreprises, ses administrations et les autres établissements. Sans cette collaboration et cette bonne volonté, il serait impossible de produire des statistiques exactes et actuelles.

Signes conventionnels

Les signes conventionnels suivants sont employés dans les publications de Statistique Canada :

.	indisponible pour toute période de référence
..	indisponible pour une période de référence précise
...	n'ayant pas lieu de figurer
0	zéro absolu ou valeur arrondie à zéro
0[s]	valeur arrondie à 0 (zéro) là où il y a une distinction importante entre le zéro absolu et la valeur arrondie
[p]	provisoire
[r]	révisé
x	confidentiel en vertu des dispositions de la *Loi sur la statistique*
[E]	à utiliser avec prudence
F	trop peu fiable pour être publié
*	valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence (p<0,05)

Réallocation des travailleurs au Canada

Par

René Morissette, Yuqian Lu et Theresa Qiu

Statistique Canada

11F0019M N° 348

ISSN 1205-9161

ISBN 978-0-662-74528-0

Mars 2013

Études analytiques
Documents de recherche

La série de documents de recherche de la Direction des études analytiques permet de faire connaître, avant leur publication, les travaux de recherche effectués par le personnel de la Direction de l'analyse, les boursiers invités et les universitaires associés. Cette série a pour but de favoriser la discussion sur divers sujets, notamment le travail, la dynamique des entreprises, les pensions, l'agriculture, la mortalité, la langue, l'immigration, l'informatique statistique et la simulation. Le lecteur est invité à faire part aux auteurs de ses commentaires et suggestions. La liste des titres figure à la fin du document.

Les documents de la série sont distribués aux établissements de recherche et aux bibliothèques spécialisées. On peut accéder gratuitement à ces documents à partir d'Internet, à l'adresse www.statcan.gc.ca.

Comité de révision des publications
Direction de l'analyse, Statistique Canada
Immeuble R.-H.-Coats, 24e étage
Ottawa (Ontario) K1A 0T6

Table des matières

Résumé **5**

Sommaire **6**

1 Introduction **7**

2 Données et concepts **8**

3 Réallocation des travailleurs au cours des trois dernières décennies **10**

4 Réallocation des travailleurs pendant les années 2000 ..... **17**

4.1 Variation des taux de réallocation des travailleurs selon l'industrie, la taille de l'entreprise et la province 17

4.2 Variation des taux de réallocation des travailleurs selon le groupe d'âge et le niveau de scolarité 25

5 Mises à pied dans les années 2000 ..... **32**

6 Conclusion **36**

7 Annexe **37**

7.1 Calcul des taux d'embauche, des taux de mise à pied, des taux de cessation d'emploi et des taux de réallocation des travailleurs 37

7.2 Autres tableaux et graphiques 41

Bibliographie **42**

Résumé

Dans la présente étude, on documente l'évolution des taux d'embauche, des taux de cessation d'emploi et des taux de réallocation des travailleurs de la fin des années 1970 à la fin de la première décennie des années 2000. On détermine aussi comment le rythme de réallocation de la main-d'œuvre a varié selon l'industrie, la taille de l'entreprise, la province, le groupe d'âge et le niveau de scolarité pendant les années 2000. L'étude montre que le volume de réallocation des travailleurs enregistré au Canada pendant les années 2000 n'a pas été plus élevé que celui observé au cours des années 1980 et 1990. Pendant les années 2000, la réallocation des travailleurs a varié de façon substantielle selon l'industrie et la taille de l'entreprise, les petites entreprises et les industries à faible rémunération ayant présenté à la fois des taux d'embauche relativement élevés et des taux de cessation d'emploi élevés. La réallocation des travailleurs a aussi varié de façon marquée selon le groupe d'âge, les travailleurs plus jeunes ayant été embauchés et ayant connu des cessations d'emploi beaucoup plus fréquemment que leurs homologues plus âgés. Par contre, le rythme de réallocation des travailleurs a varié dans une moins grande mesure selon la province et le niveau de scolarité.

Sommaire

Chaque année, on enregistre un volume substantiel de réallocation de la main-d'œuvre dans l'économie canadienne. Des milliers de travailleurs quittent des entreprises à la recherche de meilleures possibilités d'emploi. Les employeurs ajustent la taille de leur effectif en le réduisant ou en embauchant, en réponse à l'évolution de la situation économique en général, aux changements technologiques, à l'évolution des tendances du commerce et des préférences des consommateurs, aux mouvements du taux de change et à de nombreux autres facteurs. On prétend parfois qu'en raison de la turbulence économique plus grande, l'ampleur de la réallocation de la main-d'œuvre a augmenté.

Le présent article examine cette hypothèse à partir de données du Fichier de données longitudinales sur la main-d'œuvre (FDLMO) et de l'Enquête sur la population active (EPA) de Statistique Canada.

L'étude montre que le rythme de réallocation de la main-d'œuvre n'a pas été plus élevé pendant les années 2000 que dans les années 1980 ou 1990. Cette conclusion se vérifie peu importe si on tient compte de tous les travailleurs ou si on se limite aux personnes de 25 à 54 ans.

L'étude montre aussi que, peu importe si on contrôle le vieillissement de la population et/ou les changements dans le taux de chômage, le taux de réallocation des travailleurs ne présente pas de tendance statistiquement significative au cours de la période de 1976 à 2011.

Pendant les années 2000, la réallocation des travailleurs, c'est-à-dire la somme des taux d'embauche et des taux de cessation d'emploi des travailleurs, a varié de façon substantielle selon l'industrie et la taille de l'entreprise, les petites entreprises et les industries à faible rémunération ayant présenté à la fois des taux d'embauche relativement élevés et des taux de cessation d'emploi élevés. La réallocation des travailleurs a aussi varié de façon marquée selon le groupe d'âge, les travailleurs plus jeunes ayant été embauchés et ayant connu des cessations d'emploi beaucoup plus fréquemment que leurs homologues plus âgés. Par contre, le rythme de réallocation des travailleurs a varié dans une moins grande mesure selon la province et le niveau de scolarité. Globalement, le rythme de réallocation des travailleurs observé pendant les années 2000, qui se situait à environ 45 % des emplois rémunérés, a été assez similaire à celui observé aux États-Unis et au Royaume-Uni.

Nombre des différences mentionnées précédemment dans le rythme de réallocation des travailleurs ressortent aussi lorsque l'accent est mis particulièrement sur les mises à pied.

Pendant les années 2000, les taux de mise à pied permanente ont différé considérablement selon l'industrie et la taille de l'entreprise. Ils ont aussi varié dans une large mesure selon la province et l'ancienneté. Comme il fallait s'y attendre, les provinces qui avaient des taux de chômage plus élevés que la moyenne ont présenté des taux de mise à pied permanente plus élevés que la moyenne. Conformément à la notion selon laquelle les mises à pied sont souvent effectuées sur la base de l'ancienneté, les travailleurs nouvellement embauchés, c'est-à-dire ceux embauchés au cours des deux années précédentes, étaient au moins quatre fois plus susceptibles de perdre leur emploi que ceux qui travaillaient dans une entreprise depuis 6 à 10 ans.

Globalement, les taux de mise à pied des hommes représentaient presque le double de ceux des femmes, mais la différence rendait compte dans une large mesure de la prédominance des hommes dans les industries ayant des taux de mise à pied plus élevés que la moyenne (p. ex., construction, extraction minière, exploitation en carrière, et extraction de pétrole et de gaz) et la prédominance des femmes dans les secteurs ayant des taux de mise à pied plus faibles que la moyenne (p. ex., services d'enseignement, soins de santé et assistance sociale).

1 Introduction

Chaque année, on enregistre un volume substantiel de réallocation de travailleurs dans l'économie canadienne. Des milliers de travailleurs quittent des entreprises à la recherche de meilleures possibilités d'emploi. Les employeurs ajustent la taille de leur effectif en le réduisant ou en embauchant, en réponse à l'évolution de la situation économique en général, aux changements technologiques, à l'évolution des tendances du commerce et des préférences des consommateurs, aux mouvements du taux de change et à de nombreux autres facteurs.

Combien de travailleurs sont embauchés chaque année au Canada? Combien de travailleurs quittent leur employeur par suite d'une démission, d'une mise à pied ou d'une cessation d'emploi pour d'autres raisons? Dans quelle mesure les taux d'embauche et les taux de mise à pied diffèrent-ils selon l'industrie et le groupe de travailleurs? Quel est le volume de réallocation des travailleurs dans l'économie canadienne au cours d'une année typique? Le volume de réallocation des travailleurs a-t-il changé au cours des dernières décennies?

Les réponses à de telles questions sont importantes pour comprendre le fonctionnement du marché du travail au Canada et pour éclairer les discussions concernant le taux d'adaptation du marché du travail. Elles sont aussi importantes pour les discussions concernant le lien possible entre la réallocation des travailleurs et la productivité.

À partir des données de l'Enquête sur la population active (EPA) et du Fichier de données longitudinales sur la main-d'œuvre (FDLMO) de Statistique Canada, la présente étude fournit des renseignements concernant l'adaptation de la main-d'œuvre au Canada. Elle documente tout d'abord l'évolution des taux d'embauche, des taux de mise à pied, des taux de cessation d'emploi et des taux de réallocation des travailleurs à partir du milieu des années 1970, puis la variation de ces taux selon le groupe de travailleurs, la province, l'industrie et la taille de l'entreprise pendant les années 2000.

L'étude montre que le volume de réallocation des travailleurs enregistré au Canada pendant les années 2000 n'a pas été plus élevé que celui observé au cours des années 1980 ou 1990. Cette conclusion se vérifie peu importe si on tient compte de tous les travailleurs ou si on se limite aux personnes de 25 à 54 ans.

Pendant les années 2000, la réallocation des travailleurs, c'est-à-dire la somme des taux d'embauche et des taux de cessation d'emploi des travailleurs, a varié de façon substantielle selon l'industrie et la taille de l'entreprise, les petites entreprises et les industries à faible rémunération ayant présenté à la fois des taux d'embauche relativement élevés et des taux de cessation d'emploi élevés. La réallocation des travailleurs a aussi varié de façon marquée selon le groupe d'âge, les jeunes travailleurs ayant été embauchés et ayant connu des cessations d'emploi beaucoup plus fréquemment que leurs homologues plus âgés. Par contre, le rythme de réallocation des travailleurs a varié dans une moins grande mesure selon la province et le niveau de scolarité. Globalement, le rythme de réallocation des travailleurs observé pendant les années 2000, qui se situait à environ 45 % des emplois rémunérés, a été assez similaire à celui observé aux États-Unis et au Royaume-Uni.

Nombre des différences mentionnées précédemment dans le rythme de réallocation des travailleurs ressortent aussi lorsque l'accent est mis particulièrement sur les mises à pied. Pendant les années 2000, les taux de mise à pied permanente ont différé considérablement selon l'industrie et la taille de l'entreprise. Ils ont aussi varié dans une large mesure selon la province et l'ancienneté. Comme il fallait s'y attendre, les provinces qui avaient des taux de chômage plus élevés que la moyenne ont présenté des taux de mise à pied permanente plus élevés que la moyenne. Conformément à la notion selon laquelle les mises à pied sont souvent effectuées sur la base de l'ancienneté, les travailleurs nouvellement embauchés, c'est-à-dire

ceux embauchés au cours des deux années précédentes, étaient au moins quatre fois plus susceptibles de perdre leur emploi que ceux qui travaillaient dans une entreprise depuis 6 à 10 ans. Globalement, les taux de mise à pied des hommes représentaient presque le double de ceux des femmes, mais la différence rendait compte dans une large mesure de la prédominance des hommes dans les industries ayant des taux de mise à pied plus élevés que la moyenne (p. ex., construction, extraction minière, exploitation en carrière, et extraction de pétrole et de gaz) et la prédominance des femmes dans les secteurs ayant des taux de mise à pied plus faibles que la moyenne (p. ex., services d'enseignement, soins de santé et assistance sociale).

L'étude est organisée de la façon suivante. La section 2 présente les données et les concepts utilisés. La section 3 analyse l'évolution des embauches, des mises à pied, des cessations d'emploi et de la réallocation des travailleurs du milieu des années 1970 à 2011. Une attention particulière est accordée à trois questions importantes. La première a trait à l'augmentation possible du risque de perte d'emploi — mesurée selon les taux de mise à pied permanente — au cours des trois dernières décennies au Canada, les entreprises canadiennes ayant fait face à des changements substantiels dans l'environnement économique intérieur et mondial. La deuxième est de déterminer si les taux de cessation d'emploi des travailleurs, c'est-à-dire le niveau de départ par suite d'une mise à pied ou d'une cessation d'emploi pour d'autres raisons, a changé de façon significative au cours des trois dernières décennies. La troisième est de déterminer si l'ampleur de la réallocation des travailleurs dans le marché du travail au Canada a été plus grande ces dernières années que dans les années 1980 et 1990. La section 4 documente la variation des taux d'embauche, des taux de cessation d'emploi et des taux de réallocation des travailleurs selon le groupe de travailleurs, la province, l'industrie et la taille de l'entreprise pendant les années 2000. La section 5 examine comment les mises à pied permanentes, une composante clé des cessations d'emploi, ont varié selon les caractéristiques des travailleurs et des entreprises pendant les années 2000. Une conclusion suit à la section 6.

2 Données et concepts

On utilise quatre concepts importants liés aux flux de travailleurs dans la présente étude : taux d'embauche, taux de mise à pied, taux de cessation d'emploi et taux de réallocation des travailleurs. Ces concepts sont mesurés au moyen de données du FDLMO et de l'EPA.

L'EPA est une enquête mensuelle transversale auprès des ménages qui recueille des données sur la situation d'activité des Canadiens, sur une base uniforme, depuis 1976. L'EPA est une enquête avec renouvellement de panel dans laquelle les ménages sont interviewés pendant six mois consécutifs. L'échantillon total est constitué de six sous-échantillons représentatifs, dont un est remplacé chaque mois, après avoir participé pendant six mois à l'Enquête. L'EPA permet d'estimer le nombre d'employés rémunérés pour chaque mois de l'année. Ces données sont utilisées dans la présente publication pour calculer les taux d'embauche, les taux de mise à pied permanente et les taux de réallocation des travailleurs.

Le FDLMO est un ensemble de données administratives comprenant un échantillon aléatoire de 10 % de tous les travailleurs canadiens. Il est élaboré à partir de quatre sources de données distinctes : les fichiers T4 et T1 de l'Agence du revenu du Canada (ARC), les fichiers de relevés d'emploi (RE) de Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDCC), et le fichier du Programme d'analyse longitudinale de l'emploi (PALE) élaboré par Statistique Canada. La version actuelle du FDLMO fournit des données longitudinales sur les personnes pour la période de 1983 à 2009[1]; en outre, une version plus ancienne, mais

1. Le FDLMO est mis à jour annuellement. Au moment de la rédaction du rapport, les données pour 2009 étaient les plus récentes disponibles.

comparable, couvre la période de 1978 à 1989. Les deux fichiers sont utilisés dans la présente étude pour examiner les tendances au cours des trois dernières décennies.

Le FDLMO permet de calculer le nombre annuel de mises à pied dans l'économie canadienne. À cette fin, on utilise les RE, qui précisent la raison de l'interruption de travail ou de la cessation d'emploi[2]. Les cessations d'emploi attribuables à un « manque de travail » (code « A » du RE) sont désignées comme des mises à pied. Le FDLMO permet aussi de faire une distinction entre les mises à pied temporaires et permanentes. Nous définissons une mise à pied comme temporaire si le travailleur mis à pied retourne travailler pour le même employeur pendant l'année de la mise à pied ou l'année suivante. En l'absence d'un tel retour, la mise à pied est considérée comme permanente. Notre analyse se limite aux mises à pied permanentes, étant donné que nous nous intéressons principalement aux pertes d'emploi que connaissent les travailleurs. Les *taux de mise à pied permanente* sont calculés en divisant le nombre d'emplois prenant fin par une mise à pied permanente une année donnée, mesuré au moyen du FDLMO, par le nombre annuel moyen d'emplois rémunérés au cours de l'année, mesuré au moyen de l'EPA.

Outre les mises à pied permanentes, le FDLMO permet de mesurer le nombre de personnes qui commencent un emploi chez (au moins) un nouvel employeur au cours d'une année donnée, ce qui donne des estimations annuelles des embauches. L'EPA fournit aussi des estimations des embauches, qui correspondent aux travailleurs qui comptent moins d'une année d'ancienneté auprès de leur employeur. Ces données sont utilisées pour calculer les estimations annuelles des embauches (voir la section 7 pour plus de détails).

Les *taux d'embauche* rendent compte des mouvements de travailleurs dans les entreprises[3]. Ils sont calculés en divisant le nombre de personnes embauchées entre janvier de l'année *t* et janvier de l'année *t+1*, par le niveau moyen d'emplois rémunérés observé pendant ces deux mois.

Pour tout groupe donné de travailleurs, les variations nettes du nombre d'emplois rémunérés sont liées aux embauches et aux cessations d'emploi, comme le montre l'identité comptable suivante :

$$\textit{Variations nettes du nombre d'emplois rémunérés} \equiv \textit{Embauches} - \textit{Cessations d'emploi}$$

À partir des estimations des embauches du FDLMO ou de l'EPA et des estimations des variations nettes des emplois rémunérés découlant de l'EPA, on peut calculer des estimations des cessations d'emploi de façon résiduelle, en soustrayant des embauches les variations nettes des emplois rémunérés. Les cessations d'emploi représentent alors le nombre de travailleurs qui ont quitté (au moins) un employeur pendant une année donnée.

Les taux de cessation d'emploi rendent compte des mouvements des travailleurs découlant des mises à pied, des démissions ou des cessations d'emploi pour d'autres raisons (p. ex., retour aux études, maternité)[4]. Les *taux de cessation d'emploi* de l'année *t* mesurent le pourcentage de travailleurs qui ont quitté (au moins) un employeur pendant cette année. Ils sont calculés en divisant le nombre de personnes qui ont quitté (au moins) un employeur entre janvier de

2. Aux termes de la *Loi sur l'assurance-emploi* et du *Règlement sur l'assurance-emploi*, tous les employeurs doivent établir un RE à l'égard de leurs employés occupant un emploi assurable lorsque survient une interruption de la rémunération de ces derniers. Les données comprises dans le RE servent à déterminer si une personne est admissible aux prestations d'assurance-emploi (a.-e.), ainsi que le taux et la durée des prestations, le cas échéant. Un RE doit être délivré, même dans le cas où l'employé n'a pas l'intention de présenter une demande de prestations d'assurance-emploi.
3. Les personnes embauchées peuvent avoir été employées précédemment par une autre entreprise ou peuvent être entrées récemment (ou revenues) sur le marché du travail.
4. Après avoir quitté leur employeur, ces personnes peuvent trouver un emploi dans une autre entreprise ou peuvent faire une transition de l'emploi au non-emploi.

l'année *t* et janvier de l'année *t+1*, par le niveau moyen d'emplois rémunérés observé pendant ces deux mois.

La réallocation des travailleurs rend compte de la mesure dans laquelle ces derniers entrent dans des entreprises ou quittent des entreprises. Selon l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) (2009), les *taux de réallocation des travailleurs* peuvent être calculés en additionnant les taux d'embauche et les taux de cessation d'emploi. Cette mesure de la réallocation des travailleurs est utilisée dans la présente publication.

À moins d'indication contraire, toutes les estimations comprises dans la présente étude se rapportent aux travailleurs de 15 à 64 ans vivant dans une des 10 provinces canadiennes.

3 Réallocation des travailleurs au cours des trois dernières décennies

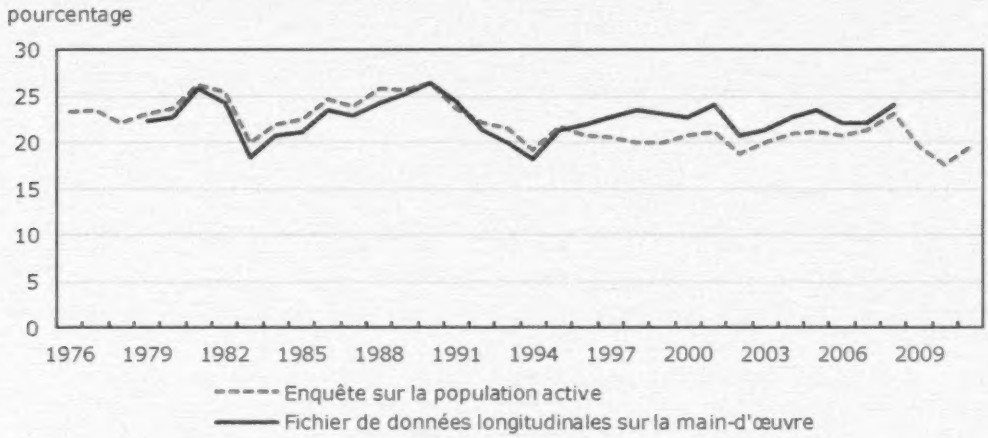
De nombreux changements survenus au cours des dernières décennies peuvent avoir modifié la réallocation de la main-d'œuvre sur le marché du travail canadien. Les travailleurs canadiens sont maintenant plus âgés et peut-être moins mobiles que leurs homologues au milieu des années 1970. Toutefois, ils sont plus scolarisés et sont potentiellement mieux placés pour tirer parti des nouvelles possibilités d'emploi. Les changements technologiques et la concurrence internationale plus grande ont modifié l'environnement économique dans lequel les entreprises évoluent, ce qui peut avoir affecté la rapidité avec laquelle elles rajustent leurs niveaux d'emploi pour répondre à l'évolution des conditions du marché. Les mouvements du taux de change et la diminution des coûts des télécommunications ont modifié les incitatifs à la délocalisation des activités des entreprises. Par ailleurs, les baisses des taux de syndicalisation et la diminution de la couverture des régimes de pension ont modifié les lieux de travail et les régimes de rémunération des travailleurs, ce qui a des répercussions sur les incitatifs à demeurer avec le même employeur[5].

En dépit des nombreux changements qui ont touché le marché du travail au Canada au cours des trois dernières décennies, les travailleurs canadiens n'étaient pas plus susceptibles de quitter leur employeur par suite d'une démission, d'une mise à pied ou d'une cessation d'emploi pour d'autres raisons dans les années 2000 qu'à la fin des années 1970[6]. L'EPA et le FDLMO montrent que, annuellement, environ 24 % des travailleurs de 15 à 64 ans ont quitté leur employeur par suite d'une démission, d'une mise à pied ou d'une cessation d'emploi pour d'autres raisons entre 1979 et 1981 (graphique 1 et tableau 1), tandis que les chiffres correspondants pour la période de 2000 à 2008 étaient de 21 % (EPA) et de 23 % (FDLMO).

5. Morissette et coll. (2005) ont documenté les changements dans les taux de syndicalisation au Canada de 1981 à 2004. Morissette et Drolet (2001) ont analysé les changements dans la couverture des régimes de pension du milieu des années 1980 à la fin des années 1990.
6. Comme on le montre plus bas, des analyses multidimensionnelles confirment cette observation.

Graphique 1

Pourcentage de travailleurs de 15 à 64 ans quittant leur employeur par suite d'une démission, d'une mise à pied ou d'une cessation d'emploi pour d'autres raisons, 1976 à 2011



Sources : Statistique Canada, Fichier de données longitudinales sur la main-d'œuvre et Enquête sur la population active.

Les taux de cessation d'emploi ont diminué au cours des récessions de 1981 à 1982, de 1990 à 1992 et de 2008 à 2009, la baisse de la demande de main-d'œuvre ayant réduit dans une plus grande mesure la propension des travailleurs à quitter des entreprises (par suite d'une démission ou d'une cessation d'emploi pour d'autres raisons) qu'elle a fait augmenter les taux de mise à pied. Toutefois, ni l'un ni l'autre des ensembles de données n'indique que les taux de cessation d'emploi ont connu une tendance à la hausse.

Les taux d'embauche, c'est-à-dire le pourcentage de travailleurs qui commencent un emploi auprès d'un nouvel employeur pour une année donnée, sont aussi procycliques, diminuant pendant les récessions et augmentant pendant les périodes d'expansion (graphique 2 et tableau 1). De 26 % à 27 % des travailleurs ont commencé un emploi au cours des périodes d'expansion de la fin des années 1970 et de la fin des années 1980, alors que le taux d'embauche était légèrement plus faible, à environ 23 % à 24 %, au cours de la période d'expansion du milieu des années 2000. Tout comme les taux de cessation d'emploi, les taux d'embauche ont diminué pendant les récessions, du fait du relâchement de la demande de main-d'œuvre.

Les taux de réallocation des travailleurs, c'est-à-dire le pourcentage de travailleurs qui ont été embauchés par des entreprises ou qui ont quitté des entreprises par suite d'une démission, d'une mise à pied ou d'une cessation d'emploi pour d'autres raisons pendant une année donnée, ont suivi un modèle cyclique, mais n'ont pas connu de tendance à la hausse au cours des trois dernières décennies (graphique 3 et tableau 1). Tant l'EPA que le FDLMO montrent que l'ampleur de la réallocation de la main-d'œuvre n'a pas augmenté au cours des trois dernières décennies. Selon le FDLMO, les taux de réallocation des travailleurs étaient assez similaires au cours des trois dernières décennies, se situant en moyenne à 47 % pendant les années 1980, à 45 % pendant les années 1990 et à 47 % entre 2000 et 2008, dernière année pour laquelle des données sont actuellement disponibles. Les chiffres correspondants selon l'EPA sont de 49 %, 44 % et 43 %, ce qui ne permet pas de conclure, encore une fois, que les

taux de réallocation des travailleurs ont augmenté au cours des trois dernières décennies[7]. Cette conclusion se vérifie aussi lorsqu'on limite notre attention aux travailleurs de 25 à 54 ans.

Tableau 1

Flux de travailleurs, travailleurs de 15 à 64 ans, 1979 à 2011

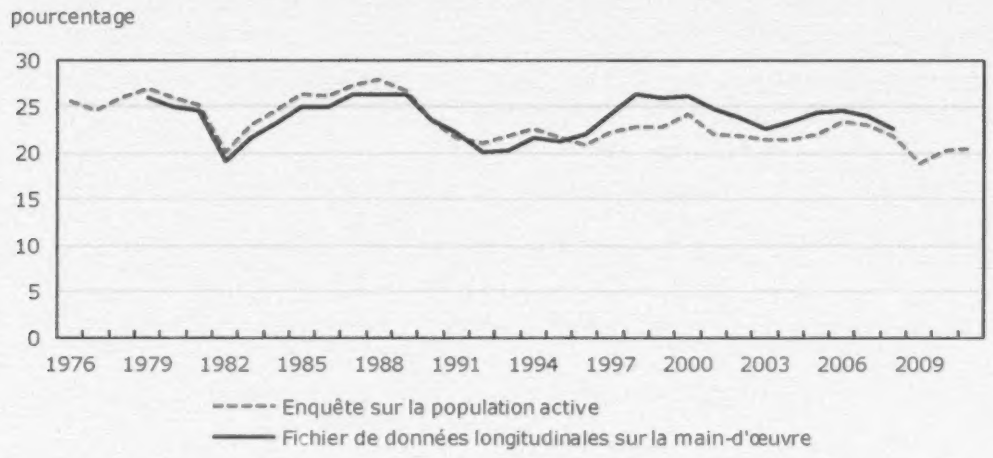
	Taux d'embauche		Taux de cessation d'emploi		Taux de réallocation des travailleurs		Taux de mise à pied permanente
	Enquête sur la population active	Fichier de données longitudinales sur la main-d'œuvre	Enquête sur la population active	Fichier de données longitudinales sur la main-d'œuvre	Enquête sur la population active	Fichier de données longitudinales sur la main-d'œuvre	Fichier de données longitudinales sur la main-d'œuvre
	Colonne 1	Colonne 2	Colonne 3	Colonne 4	Colonne 5	Colonne 6	Colonne 7
				pourcentage			
1979	26,9	26,1	23,1	22,2	50,1	48,3	9,3
1980	26,0	25,0	23,7	22,6	49,7	47,6	8,6
1981	25,1	24,6	26,2	25,7	51,3	50,4	9,9
1982	20,1	19,0	25,3	24,3	45,5	43,3	11,9
1983	23,0	21,6	19,9	18,4	42,9	40,0	10,6
1984	24,5	23,2	21,9	20,6	46,4	43,9	10,5
1985	26,3	24,9	22,5	21,1	48,8	46,1	10,1
1986	26,1	24,9	24,6	23,4	50,7	48,3	9,6
1987	27,4	26,4	23,9	22,9	51,2	49,4	9,4
1988	28,0	26,4	25,9	24,3	53,9	50,7	9,3
1989	26,8	26,4	25,7	25,2	52,5	51,6	8,9
1990	23,6	23,6	26,4	26,4	50,0	50,0	10,2
1991	21,6	22,3	23,7	24,4	45,3	46,6	10,3
1992	21,0	20,2	22,2	21,3	43,2	41,4	9,9
1993	21,8	20,3	21,4	20,0	43,2	40,3	9,4
1994	22,7	21,7	19,1	18,1	41,8	39,8	8,9
1995	21,6	21,2	21,8	21,4	43,4	42,6	8,9
1996	20,8	22,1	20,7	22,0	41,5	44,1	8,7
1997	22,2	24,2	20,6	22,7	42,7	46,9	9,2
1998	22,7	26,3	19,9	23,4	42,6	49,7	9,0
1999	22,8	25,9	20,0	23,1	42,8	49,0	8,4
2000	24,2	26,2	20,7	22,7	44,9	48,9	8,0
2001	22,0	24,8	21,2	24,0	43,2	48,8	8,3
2002	21,9	23,8	18,8	20,8	40,7	44,6	7,4
2003	21,4	22,7	20,0	21,4	41,4	44,1	7,5
2004	21,5	23,4	20,9	22,8	42,4	46,1	7,0
2005	22,0	24,4	21,1	23,4	43,1	47,8	6,7
2006	23,4	24,6	20,8	22,0	44,2	46,7	6,5
2007	23,1	23,9	21,3	22,2	44,4	46,1	6,4
2008	21,8	22,6	23,2	24,0	45,0	46,6	7,3
2009	18,9	..	19,6	..	38,5	..	..
2010	20,2	..	17,5	..	37,7	..	..
2011	20,5	..	19,6	..	40,2	..	..

Sources : Statistique Canada, Fichier de données longitudinales sur la main-d'œuvre et Enquête sur la population active.

7. Les estimations de la réallocation de travailleurs de 47 % (à partir du FDLMO) et de 43 % (à partir de l'EPA) pour la période de 2000 à 2008 sont similaires à celles observées au cours de la première moitié des années 2000 au Royaume-Uni et aux États-Unis, où elles atteignent jusqu'à 45 % (OCDE, 2009, p. 119).

Graphique 2

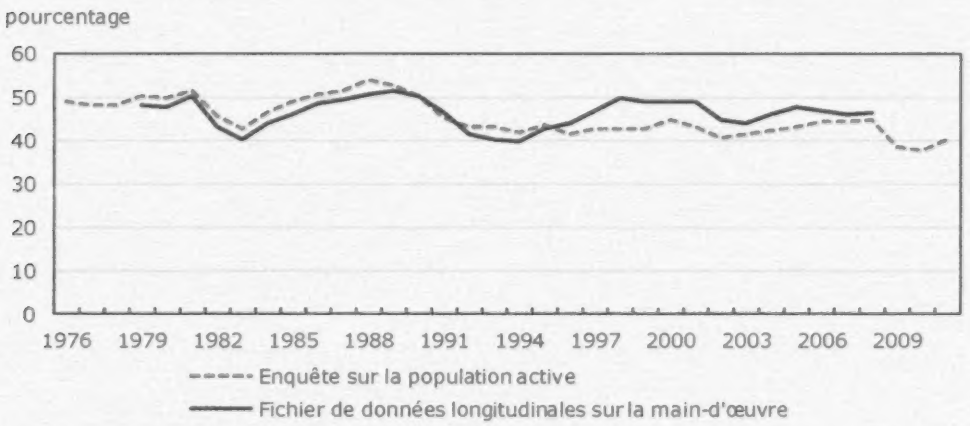
Pourcentage de travailleurs de 15 à 64 ans commençant des emplois auprès de nouveaux employeurs, 1976 à 2011



Sources : Statistique Canada, Fichier de données longitudinales sur la main-d'œuvre et Enquête sur la population active.

Graphique 3

Taux de réallocation des travailleurs de 15 à 64 ans, 1976 à 2011



Sources : Statistique Canada, Fichier de données longitudinales sur la main-d'œuvre et Enquête sur la population active.

Les résultats qui précèdent sont fondés sur des comparaisons simples de la période de 2000 à 2008 et des années 1980 et 1990. Ils ne tiennent pas compte du vieillissement de la main-d'œuvre, qui, toutes choses étant égales par ailleurs, devrait avoir fait diminuer les taux de cessation d'emploi et les taux de réallocation des travailleurs, ni des variations des taux de chômage qui ont eu lieu au cours des trois décennies étudiées. Parallèlement aux taux d'embauche, les taux de cessation d'emploi diminuent pendant les récessions, les réductions des taux de démission étant supérieures aux augmentations des taux de mise à pied. En conséquence, les taux de réallocation des travailleurs sont plus faibles pendant les années de récession que pendant les périodes d'expansion. De ce fait, il est important de tenir compte de la situation du marché du travail pour examiner l'évolution de la réallocation des travailleurs d'une décennie à l'autre. Afin de déterminer si ces constatations se vérifient dans les analyses multidimensionnelles, nous estimons l'équation suivante à partir des données de l'EPA :

$$Y_{at} = \theta_t + \beta_1 * D_\hat{A}GE_{at} + \varepsilon_{at} \qquad t = 1976, \ldots 2011 \qquad (1)$$

où *a* et *t* correspondent aux catégories d'âge et aux années civiles, respectivement. Y_{at} mesure un flux donné de travailleurs (taux de cessation d'emploi, taux d'embauche, taux de réallocation) pour l'année *t* pour les travailleurs de la catégorie d'âge *a* (15 à 24 ans; 25 à 34 ans; 35 à 44 ans; 45 à 54 ans; 55 à 64 ans). $D_\hat{A}GE_{at}$ est un vecteur des indicateurs binaires qui rendent compte des catégories d'âge des travailleurs, tandis que ε_{at} est un terme d'erreur. θ_t est un vecteur des effets de l'année[8]. Une fois ces effets de l'année estimés, leurs valeurs aux différences premières sont régressées sur un terme constant et sur les valeurs aux différences premières des taux de chômage au Canada des personnes de 15 à 64 ans :

$$\Delta\theta_t = \partial_0 + \partial_1 * \Delta Ctaux_t + u_t \qquad (2)$$

Un terme constant positif (négatif) et statistiquement significatif ∂_0 indique que, une fois contrôlés le chômage et le vieillissement de la population active, un flux de travailleurs donné a connu une tendance à la hausse (à la baisse) au cours des trois dernières décennies.

Les résultats de cet exercice sont fournis dans le tableau 7 de la section 7. Ils montrent que, peu importe si on contrôle le vieillissement de la population active et/ou le chômage, les taux de cessation d'emploi, les taux d'embauche et les taux de réallocation des travailleurs ne présentent pas de tendance statistiquement significative au cours de la période de 1976 à 2011. Ainsi, la constatation selon laquelle le flux de travailleurs n'ont pas connu de tendance à la hausse ou à la baisse au cours des trois dernières décennies est robuste à l'inclusion de contrôles tenant compte des changements dans la structure d'âge et dans le resserrement du marché du travail.

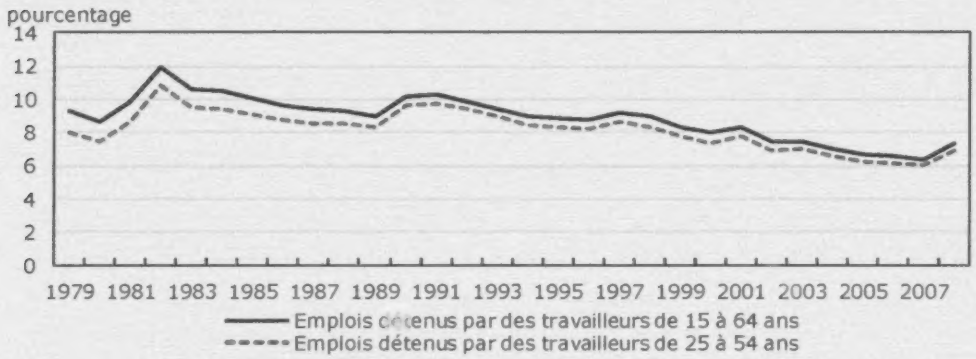
Même si le pourcentage de travailleurs qui ont quitté des entreprises par suite d'une démission, d'une mise à pied ou d'une cessation d'emploi pour d'autres raisons n'a pas connu de tendance à la hausse au cours des trois dernières décennies, les taux de mise à pied permanente peuvent avoir augmenté au cours de la période. Cela peut s'être produit si, du fait de la concurrence plus grande au pays et à l'étranger, les entreprises ont rajusté leurs niveaux d'emploi en réponse aux conditions économiques plus rapidement aujourd'hui que par le passé, faisant augmenter ainsi le risque de mise à pied de travailleurs.

Les taux de mise à pied permanente ont-ils augmenté au cours des trois dernières décennies? La réponse est non. Même si le pourcentage d'emplois ayant pris fin par une mise à pied permanente, c'est-à-dire que le travailleur n'est pas revenu à l'entreprise pendant l'année en cours ou l'année suivante, a augmenté au cours des trois dernières récessions, les taux de mise à pied n'ont pas connu de tendance à la hausse au cours de ces trois décennies (graphique 4). En fait, ils ont présenté une tendance à la baisse. Cette conclusion se vérifie dans des analyses multidimensionnelles qui contrôlent le vieillissement de la population active et les changements dans la répartition des emplois entre les provinces au cours des trois dernières décennies (Morissette et coll., 2012)[9].

8. Comme la période de 1976 à 2011 couvre 36 années et que 5 groupes d'âge sont considérés, l'équation (1) est estimée sur un échantillon de 180 observations.
9. Comme le montre le graphique 28, l'absence d'une tendance à la hausse est aussi observée à partir des données de l'EPA et du FDLMO, lorsque l'on calcule la somme des taux de mise à pied permanente et temporaire.

Graphique 4

Pourcentage d'emplois se terminant par une mise à pied permanente, 1979 à 2008



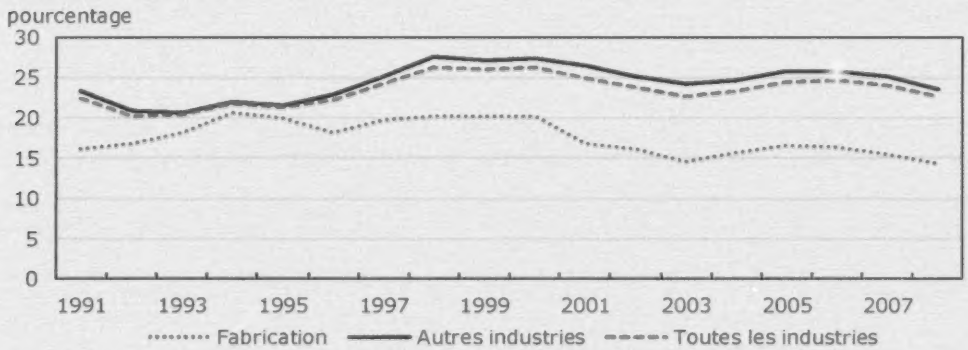
Source : Statistique Canada, Fichier de données longitudinales sur la main-d'œuvre.

Ensemble, les graphiques 1 à 4 montrent que l'ampleur de la réallocation des travailleurs, le rythme auquel les travailleurs quittent leur employeur pour diverses raisons, et le risque de perte d'emploi n'ont pas augmenté au cours des trois dernières décennies. Même si les taux de cessation d'emploi, les taux de réallocation des travailleurs et les taux de mise à pied permanente peuvent avoir été plus élevés ces dernières années que pendant les années 1960 et 1970, ils n'étaient pas plus élevés pendant les années 2000 que pendant les années 1980 ou 1990. Comme le montre le tableau 2, ces conclusions se vérifient aussi lorsque l'attention se limite aux travailleurs de 25 à 54 ans.

Comme l'emploi dans le secteur de la fabrication a diminué après 2004 (Bernard, 2009), les tendances de l'embauche dans ce secteur peuvent avoir suivi un cheminement différent de celui des autres industries pendant les années 2000. Les estimations du FDLMO du nombre de travailleurs embauchés divisé par l'emploi selon l'EPA confirment cela : après avoir été similaires au milieu des années 1990, les taux d'embauche dans le secteur de la fabrication étaient beaucoup plus faibles que ceux des autres industries après 2004 (graphique 5). Par ailleurs, les taux d'embauche dans le secteur de la fabrication ont commencé à diminuer au début des années 2000, c'est-à-dire avant 2004. Cela laisse supposer que les entreprises de la fabrication ont commencé à s'adapter à l'évolution de l'environnement économique avant le milieu des années 2000.

Graphique 5

Pourcentage de travailleurs de 15 à 64 ans commençant des emplois auprès de nouveaux employeurs, selon l'industrie, 1991 à 2008



Source : Statistique Canada, Fichier de données longitudinales sur la main-d'œuvre.

Tableau 2
Flux de travailleurs, travailleurs de 25 à 54 ans, 1979 à 2011

	Taux d'embauche		Taux de cessation d'emploi		Taux de réallocation des travailleurs		Taux de mise à pied permanente
	Enquête sur la population active	Fichier de données longitudinales sur la main-d'œuvre	Enquête sur la population active	Fichier de données longitudinales sur la main-d'œuvre	Enquête sur la population active	Fichier de données longitudinales sur la main-d'œuvre	Fichier de données longitudinales sur la main-d'œuvre
	Colonne 1	Colonne 2	Colonne 3	Colonne 4	Colonne 5	Colonne 6	Colonne 7
				pourcentage			
1979	18,5	20,2	17,8	19,5	36,3	39,7	8,0
1980	18,0	19,2	18,0	19,2	36,0	38,4	7,5
1981	18,1	19,1	20,1	21,1	38,2	40,2	8,6
1982	14,3	15,0	20,2	20,8	34,5	35,8	10,8
1983	16,4	16,8	15,2	15,6	31,6	32,4	9,6
1984	17,3	17,9	16,8	17,5	34,0	35,4	9,4
1985	18,6	19,5	16,9	17,8	35,5	37,3	9,0
1986	18,7	19,5	18,0	18,9	36,7	38,5	8,8
1987	20,0	21,0	18,7	19,7	38,8	40,7	8,6
1988	20,5	21,3	19,5	20,4	40,0	41,6	8,5
1989	20,1	21,6	19,9	21,5	40,0	43,0	8,3
1990	18,1	19,3	21,1	22,3	39,2	41,6	9,6
1991	16,3	18,6	19,4	21,7	35,8	40,3	9,7
1992	16,0	16,5	18,1	18,6	34,1	35,2	9,4
1993	16,2	16,4	16,5	16,8	32,7	33,2	8,9
1994	16,7	17,4	15,0	15,7	31,6	33,2	8,4
1995	16,1	17,3	16,6	17,8	32,7	35,0	8,3
1996	15,4	17,7	16,5	18,7	31,9	36,4	8,2
1997	16,7	19,0	15,7	18,0	32,4	37,0	8,6
1998	16,4	20,9	16,3	20,8	32,6	41,7	8,3
1999	16,6	20,2	15,8	19,4	32,4	39,5	7,7
2000	17,5	20,5	16,0	18,9	33,5	39,4	7,4
2001	16,0	19,2	16,4	19,6	32,4	38,8	7,7
2002	16,2	18,5	15,0	17,2	31,2	35,7	6,9
2003	15,6	17,7	14,9	17,0	30,5	34,7	7,0
2004	15,5	18,2	16,3	19,0	31,8	37,2	6,5
2005	16,0	19,2	16,5	19,6	32,5	38,8	6,2
2006	17,5	19,4	16,1	18,0	33,5	37,3	6,1
2007	17,1	19,0	16,6	18,5	33,7	37,5	6,0
2008	16,4	18,6	18,2	20,4	34,6	38,9	6,9
2009	14,2	..	14,9	..	29,1	..	..
2010	15,1	..	13,2	..	28,4	..	..
2011	15,9	..	15,5	..	31,4	..	..

Sources : Statistique Canada, Fichier de données longitudinales sur la main-d'œuvre et Enquête sur la population active.

4 Réallocation des travailleurs pendant les années 2000

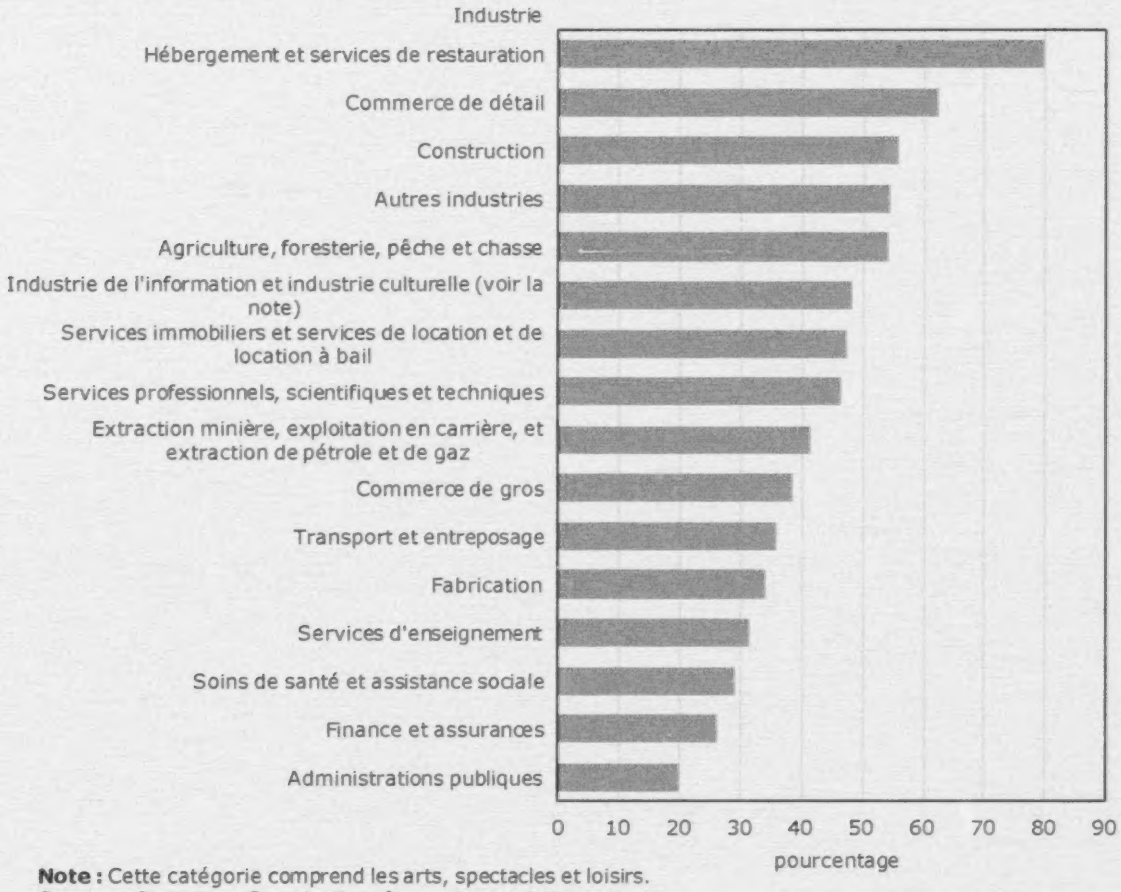
Même si les taux de réallocation des travailleurs ont été relativement stables au cours des trois dernières décennies, se situant entre 40 % et 50 % environ, selon les années étudiées, le rythme de réallocation de la main-d'œuvre peut avoir varié substantiellement selon le groupe de travailleurs, le secteur de l'économie et la province. Dans quelle mesure les taux de réallocation des travailleurs ont-ils varié pour ces aspects ces dernières années? La section qui suit porte sur cette question.

4.1 Variation des taux de réallocation des travailleurs selon l'industrie, la taille de l'entreprise et la province

Les taux de réallocation des travailleurs ont varié de façon substantielle selon l'industrie au cours de la période de 2000 à 2008 (graphiques 6 et 7). Ils étaient relativement élevés (environ 80 %) dans l'hébergement et les services de restauration, le nombre annuel de travailleurs embauchés dans ce secteur ou quittant des entreprises de ce secteur représentant les quatre cinquièmes des emplois rémunérés (tableau 3). Par contre, les taux de réallocation ne dépassaient pas 30 % dans la finance et les assurances, les soins de santé, l'assistance sociale et les administrations publiques.

Graphique 6

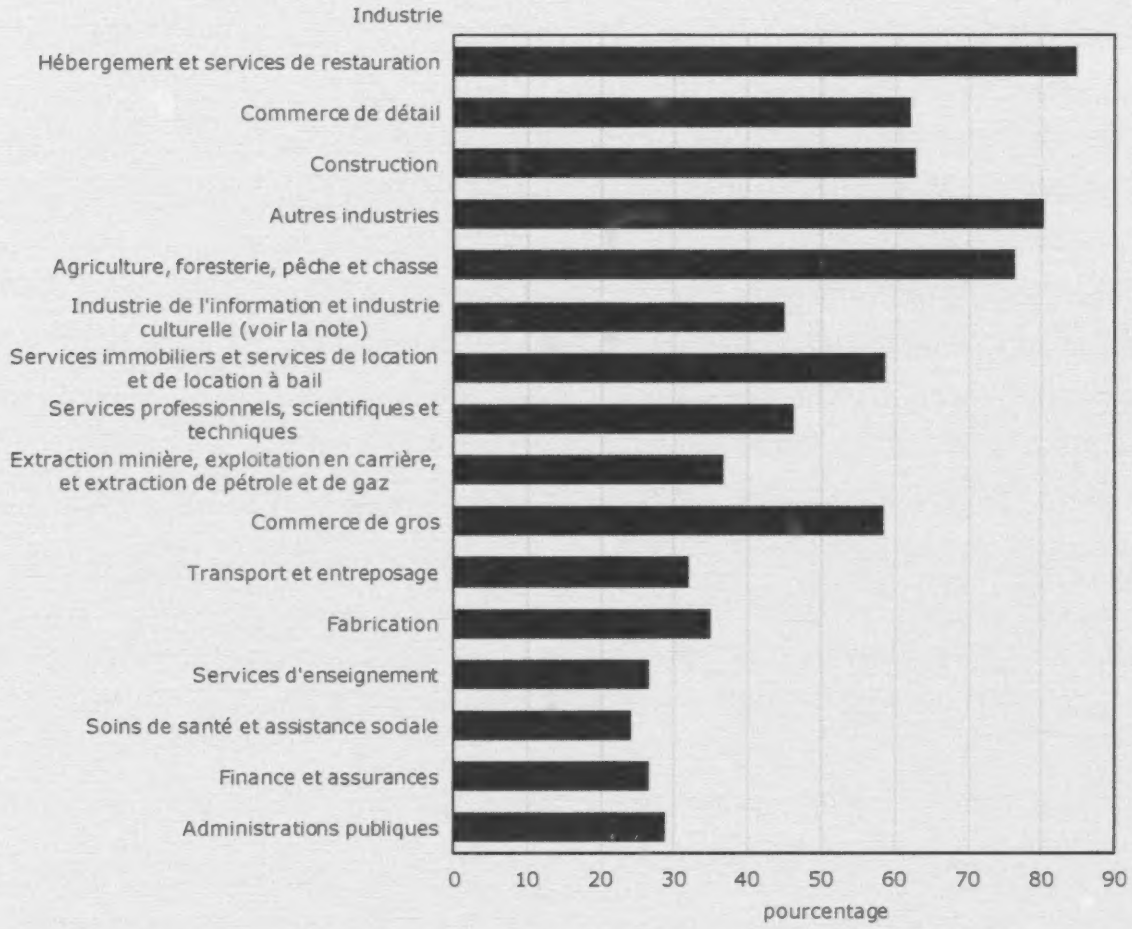
Taux de réallocation des travailleurs selon l'industrie, moyenne de 2000 à 2008 — Données de l'Enquête sur la population active



Note : Cette catégorie comprend les arts, spectacles et loisirs.
Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Graphique 7

Taux de réallocation des travailleurs selon l'industrie, moyenne de 2000 à 2008 — Données du Fichier de données longitudinales sur la main-d'œuvre



Note : Cette catégorie comprend les arts, spectacles et loisirs.
Source : Statistique Canada, Fichier de données longitudinales sur la main-d'œuvre.

Tableau 3
Taux moyens de réallocation des travailleurs selon l'industrie, 2000 à 2008

Industrie	Taux d'embauche		Taux de cessation d'emploi		Taux de réallocation des travailleurs		Rémunération horaire moyenne
	Enquête sur la population active	Fichier de données longitudinales sur la main-d'œuvre	Enquête sur la population active	Fichier de données longitudinales sur la main-d'œuvre	Enquête sur la population active	Fichier de données longitudinales sur la main-d'œuvre	Enquête sur la population active
	Colonne 1	Colonne 2	Colonne 3	Colonne 4	Colonne 5	Colonne 6	Colonne 7
	pourcentage						dollars de 2002
Administrations publiques	10,9	15,3	9,0	13,4	19,9	28,7	23,61
Finance et assurances	14,5	14,7	11,6	11,8	26,1	26,5	20,79
Soins de santé et assistance sociale	16,2	13,7	12,8	10,4	29,0	24,1	18,50
Services d'enseignement	16,6	14,2	14,7	12,3	31,3	26,5	22,42
Fabrication	15,8	16,2	18,2	18,6	34,0	34,8	18,53
Transport et entreposage	18,5	16,5	17,4	15,4	35,9	31,9	17,98
Commerce de gros	20,2	30,3	18,2	28,3	38,4	58,6	18,14
Extraction minière, exploitation en carrière et extraction de pétrole et de gaz	23,8	21,5	17,6	15,2	41,4	36,7	24,38
Services professionnels, scientifiques et techniques	24,7	24,6	21,7	21,6	46,4	46,2	22,49
Services immobiliers et services de location et de location à bail	25,2	31,0	22,0	27,8	47,2	58,8	15,40
Industrie de l'information et industrie culturelle, arts, spectacles et loisirs	24,2	22,5	24,1	22,4	48,2	44,9	18,07
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	24,9	36,0	29,2	40,3	54,1	76,3	14,53

Voir les sources à la fin du tableau.

Tableau 3

Taux moyens de réallocation des travailleurs selon l'industrie, 2000 à 2008 (fin)

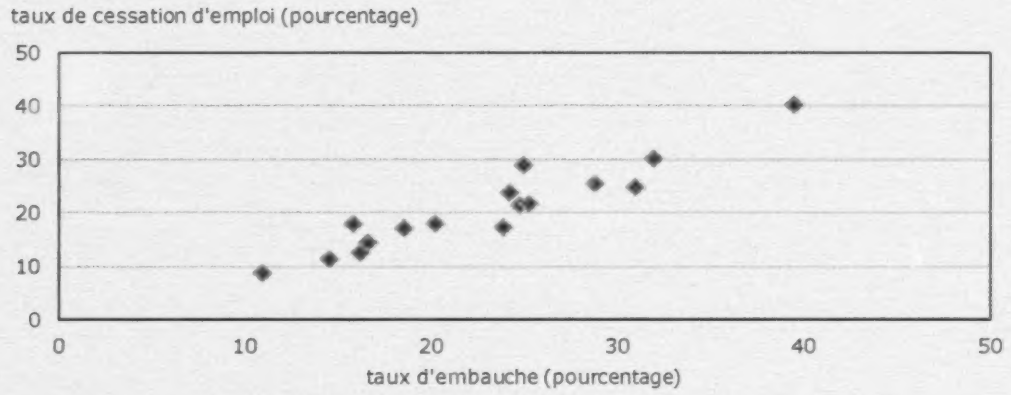
Industrie	Taux d'embauche		Taux de cessation d'emploi		Taux de réallocation des travailleurs		Rémunération horaire moyenne
	Enquête sur la population active	Fichier de données longitudinales sur la main-d'œuvre	Enquête sur la population active	Fichier de données longitudinales sur la main-d'œuvre	Enquête sur la population active	Fichier de données longitudinales sur la main-d'œuvre	Enquête sur la population active
	Colonne 1	Colonne 2	Colonne 3	Colonne 4	Colonne 5	Colonne 6	Colonne 7
	pourcentage						dollars de 2002
Autres industries	28,7	41,6	25,8	38,7	54,5	80,3	15,54
Construction	30,9	34,3	25,1	28,5	56,0	62,8	19,24
Commerce de détail	31,9	31,8	30,4	30,3	62,3	62,1	12,04
Hébergement et services de restauration	39,4	41,9	40,5	42,9	79,9	84,8	10,03

Sources : Statistique Canada, Fichier de données longitudinales sur la main-d'œuvre et Enquête sur la population active.

Les industries qui ont présenté un niveau plus élevé de réallocation des travailleurs avaient à la fois des taux d'embauche élevés et des taux de cessation d'emploi élevés (graphiques 8 et 9)[10]. Ces tendances sont conformes à l'hypothèse selon laquelle les entreprises de ces industries embauchent des nombres plus importants de travailleurs, afin de maintenir leur effectif dans un contexte de roulement relativement plus élevé.

Graphique 8

Taux d'embauche et taux de cessation d'emploi selon l'industrie, moyenne de 2000 à 2008 — Données de l'Enquête sur la population active

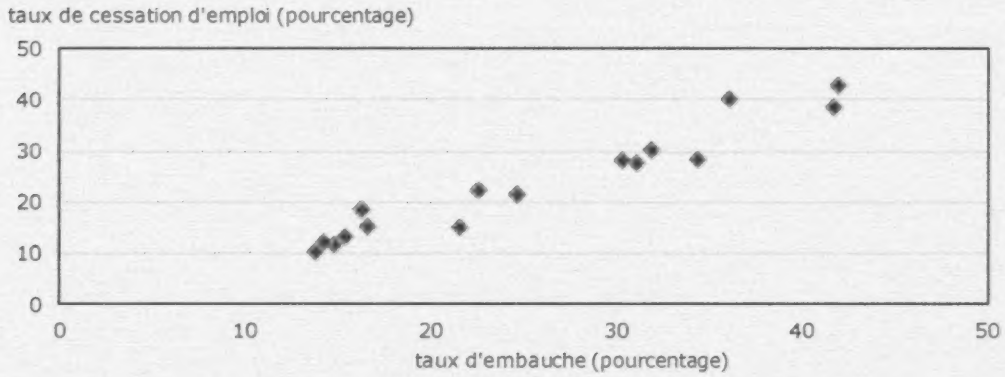


Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

10. Le coefficient de corrélation entre les taux d'embauche au niveau de l'industrie et les taux de cessation d'emploi au niveau de l'industrie est égal à 0,94 à partir des données de l'EPA et à 0,97 à partir des données du FDLMO.

Graphique 9

Taux d'embauche et taux de cessation d'emploi selon l'industrie, moyenne de 2000 à 2008 — Données du Fichier de données longitudinales sur la main-d'œuvre

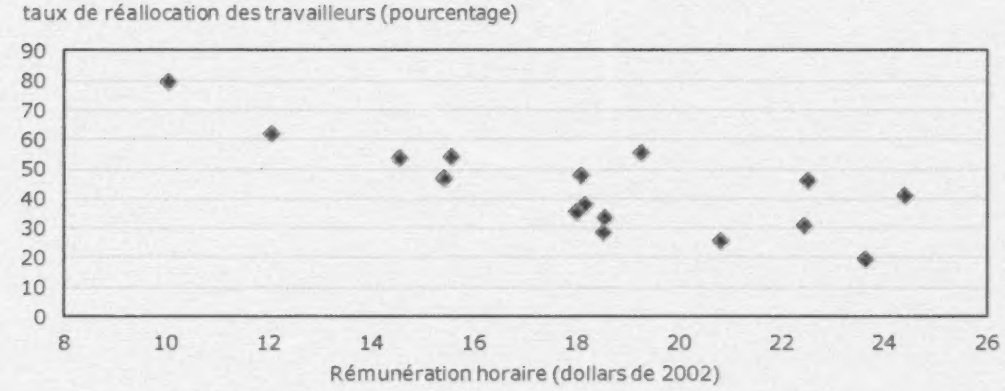


Source : Statistique Canada, Fichier de données longitudinales sur la main-d'œuvre.

Les taux de réallocation propres à l'industrie comportaient une corrélation négative avec la rémunération horaire (graphiques 10 et 11). Par exemple, la réallocation de la main-d'œuvre dans le commerce de détail se situait en moyenne à 60 % entre 2000 et 2008, soit plus de deux fois le taux observé dans les administrations publiques. La rémunération horaire moyenne dans le commerce de détail était de 12,04 $ (en dollars de 2002), soit presque deux fois moins élevée que celle des administrations publiques (23,61 $)[11].

Graphique 10

Taux de réallocation des travailleurs et rémunération horaire selon l'industrie, moyenne de 2000 à 2008 — Données de l'Enquête sur la population active

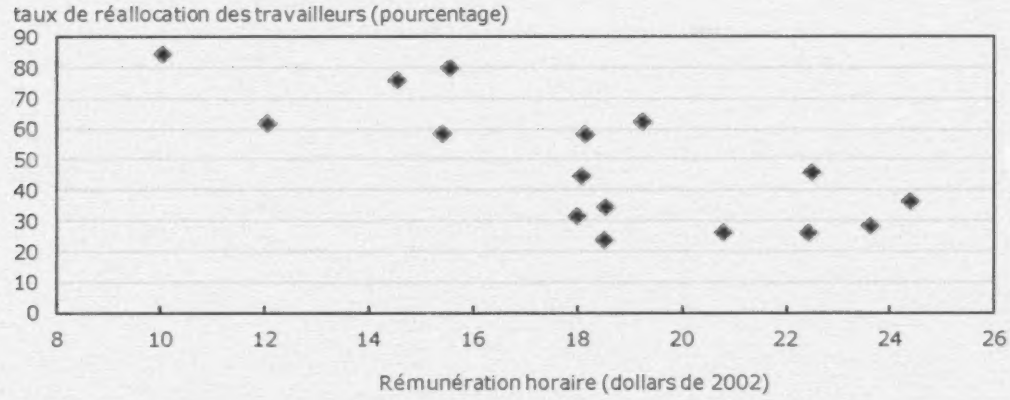


Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

11. Le coefficient de corrélation entre les taux de réallocation des travailleurs et la rémunération horaire est égal à -0,77 à partir des données de l'EPA et à -0,75 à partir des données du FDLMO.

Graphique 11

Taux de réallocation des travailleurs et rémunération horaire selon l'industrie, moyenne de 2000 à 2008 — Données du Fichier de données longitudinales sur la main-d'œuvre

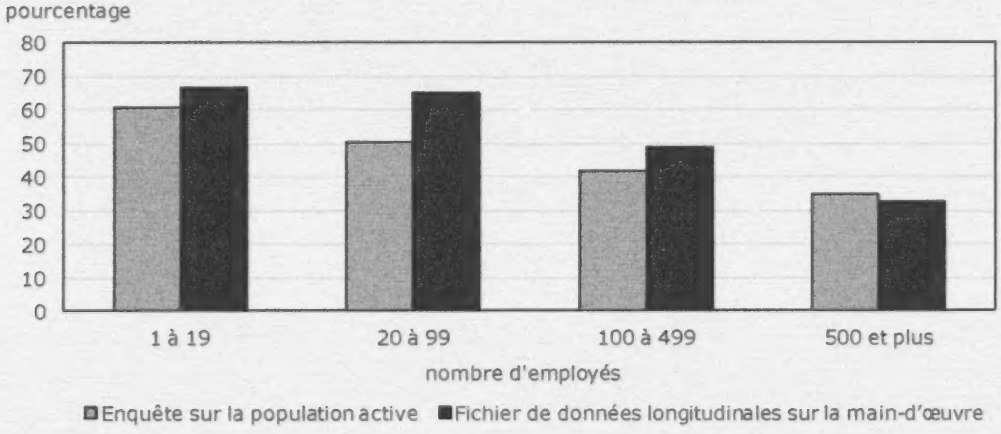


Source : Statistique Canada, Fichier de données longitudinales sur la main-d'œuvre.

Conformément à la notion selon laquelle la réallocation de la main-d'œuvre comporte une corrélation négative avec la rémunération, les taux de réallocation des travailleurs étaient plus élevés dans les petites entreprises, c'est-à-dire celles comptant moins de 20 employés, que dans les grandes entreprises (graphique 12). Ils n'étaient en moyenne pas inférieurs à 60 % dans les petites entreprises, soit presque le double de l'ampleur de la réallocation de la main-d'œuvre observée dans les grandes entreprises (celles comptant 500 employés ou plus). La rémunération horaire dans les petites entreprises se situait en moyenne à 13,95 $ entre 2000 et 2008, comparativement à 19,64 $ dans les grandes entreprises.

Graphique 12

Taux de réallocation des travailleurs selon la taille de l'entreprise, moyenne de 2000 à 2008

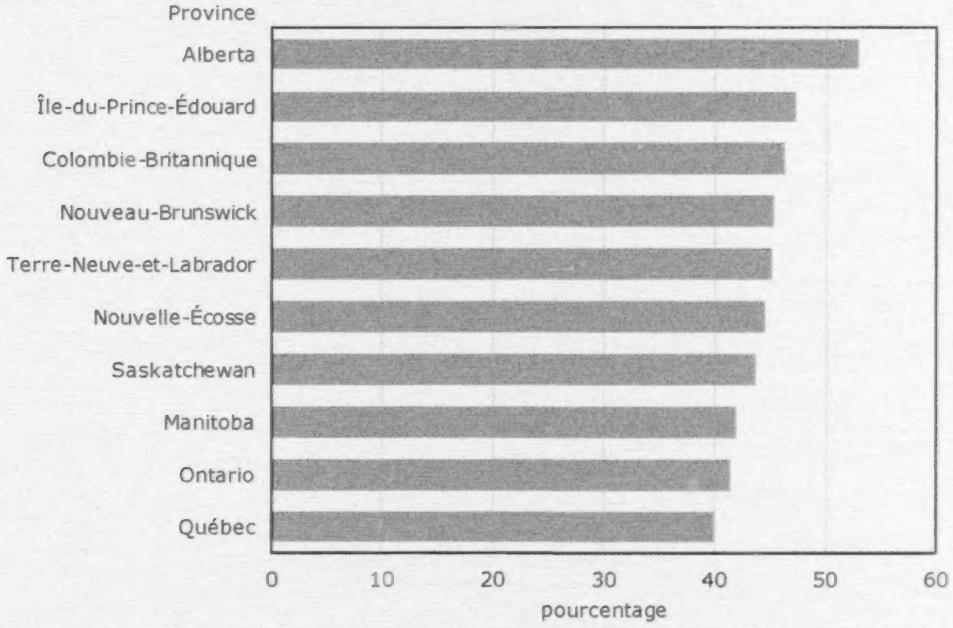


Sources : Statistique Canada, Fichier de données longitudinales sur la main-d'œuvre et Enquête sur la population active.

La réallocation des travailleurs variait modérément selon la province. Parmi toutes les provinces canadiennes, l'Alberta a présenté le niveau le plus élevé de réallocation de la main-d'œuvre entre 2000 et 2008. Les taux de réallocation des travailleurs dans cette province se situaient en moyenne à environ 55 % des emplois rémunérés, comparativement à 40 % à 44 % au Québec et en Ontario (graphiques 13 et 14). La différence est attribuable au fait que les taux d'embauche et les taux de cessation d'emploi étaient plus élevés en Alberta, les postes vacants ayant incité les employeurs à embaucher un grand nombre de travailleurs et les possibilités d'emploi ayant permis aux travailleurs de changer d'employeur relativement facilement.

Graphique 13

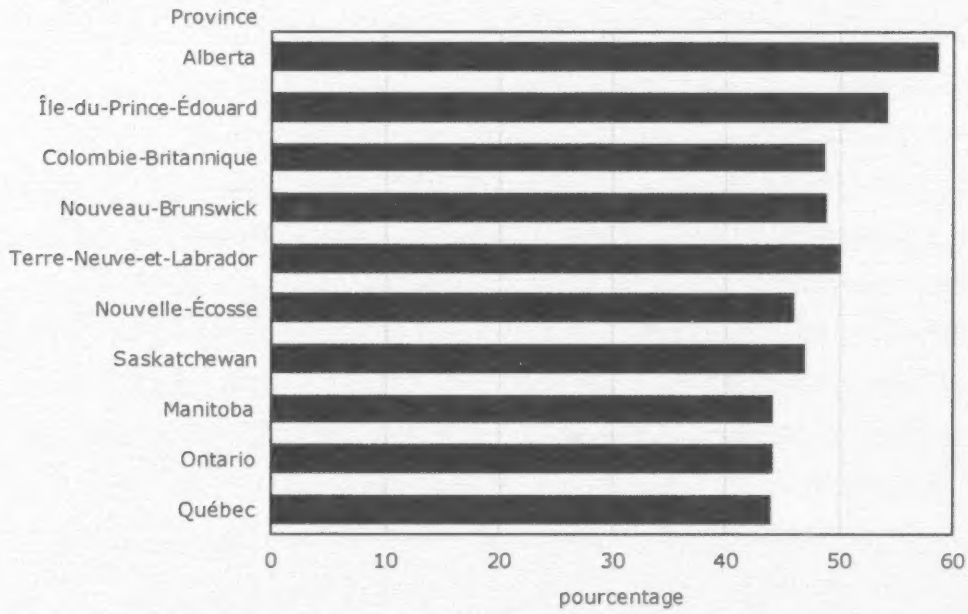
Taux de réallocation des travailleurs selon la province, moyenne de 2000 à 2008 — Données de l'Enquête sur la population active



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Graphique 14

Taux de réallocation des travailleurs selon la province, moyenne de 2000 à 2008 — Données du Fichier de données longitudinales sur la main-d'œuvre



Source : Statistique Canada, Fichier de données longitudinales sur la main-d'œuvre.

4.2 Variation des taux de réallocation des travailleurs selon le groupe d'âge et le niveau de scolarité

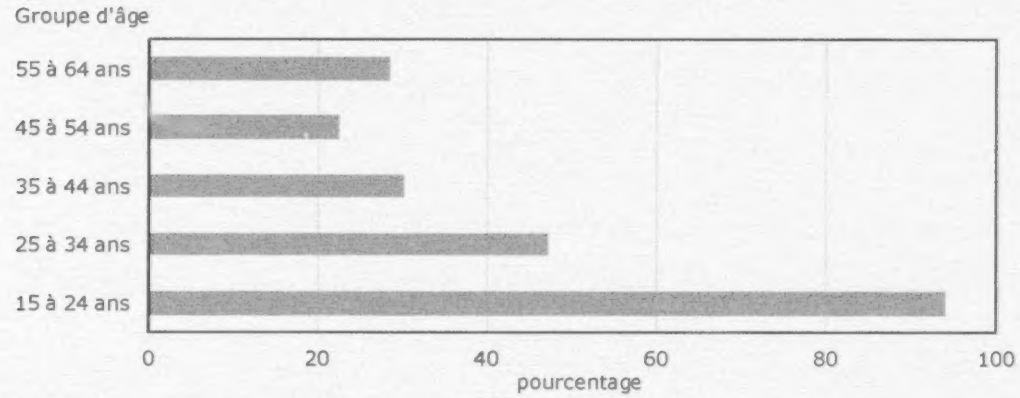
Le taux de réallocation de la main-d'œuvre peut varier non seulement selon les caractéristiques de l'entreprise, mais aussi selon celles du travailleur. Par exemple, les jeunes travailleurs peuvent présenter des taux relativement élevés de réallocation de la main-d'œuvre pour diverses raisons. Il se peut qu'ils quittent leur emploi plus souvent que les travailleurs plus âgés, à la recherche d'un bon appariement entre leurs compétences et les exigences de l'emploi. Ils peuvent aussi faire face à un risque plus grand de perdre leur emploi si les entreprises mettent à pied des travailleurs, du fait en partie des règles d'ancienneté. Les deux scénarios laissent supposer des taux de cessation d'emploi élevés et, toutes choses étant égales par ailleurs, des taux de réallocation des travailleurs élevés. De même, si la qualité de l'appariement employeur-employé et/ou le risque de perte d'emploi dépendent du niveau de scolarité des travailleurs, les taux de réallocation des travailleurs peuvent aussi varier selon cet aspect.

Les graphiques 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21 et 22 confirment ces hypothèses. Les graphiques 15, 16, 17 et 18 montrent que les jeunes travailleurs étaient plus susceptibles d'être embauchés ou de quitter leur employeur que leurs homologues plus âgés entre 2000 et 2008. Au cours de cette période, les taux de réallocation des travailleurs se situaient en moyenne à environ 90 % pour les travailleurs de 15 à 24 ans. Comme de nombreuses personnes de ce groupe d'âge fréquentent l'école à temps plein, ces taux élevés de réallocation de la main-d'œuvre rendent compte du fait que des étudiants ont commencé ou quitté des emplois d'été ou des emplois à temps partiel, et que des personnes magasinent leur emploi en début de carrière. Toutefois, les différences importantes selon l'âge subsistent même lorsque l'on met l'accent sur les travailleurs de 25 à 64 ans, un groupe qui exclut la plupart des étudiants à temps plein. Tant l'EPA que le FDLMO indiquent que les taux de réallocation des travailleurs chez les hommes et

les femmes de 25 à 34 ans se situaient en moyenne à environ 50 % entre 2000 et 2008, soit deux fois le taux d'environ 25 % observé chez leurs homologues de 45 à 54 ans. Comme le montre le tableau 4, ces différences selon l'âge résultent du fait que les travailleurs de 25 à 34 ans présentent à la fois des taux d'embauche plus élevés et des taux de cessation d'emploi plus élevés que leurs homologues de 45 à 54 ans.

Graphique 15

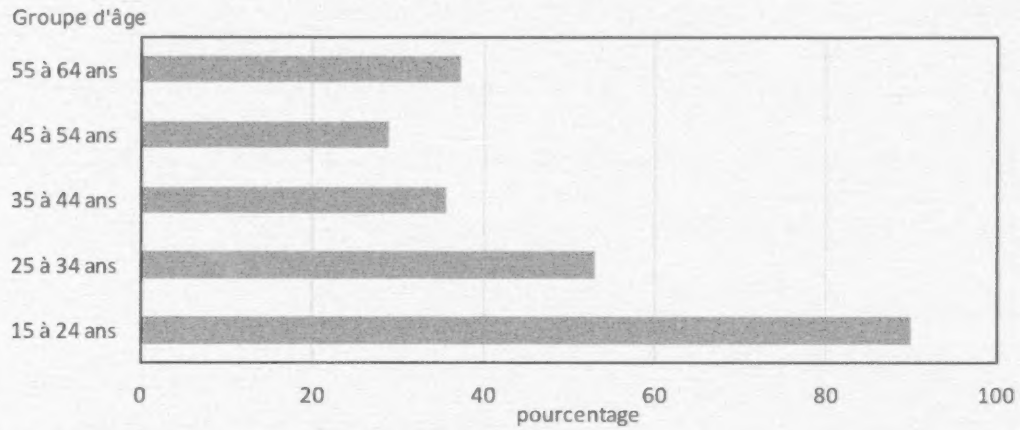
Taux de réallocation des travailleurs selon l'âge, moyenne de 2000 à 2008 — Données de l'Enquête sur la population active – Hommes



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Graphique 16

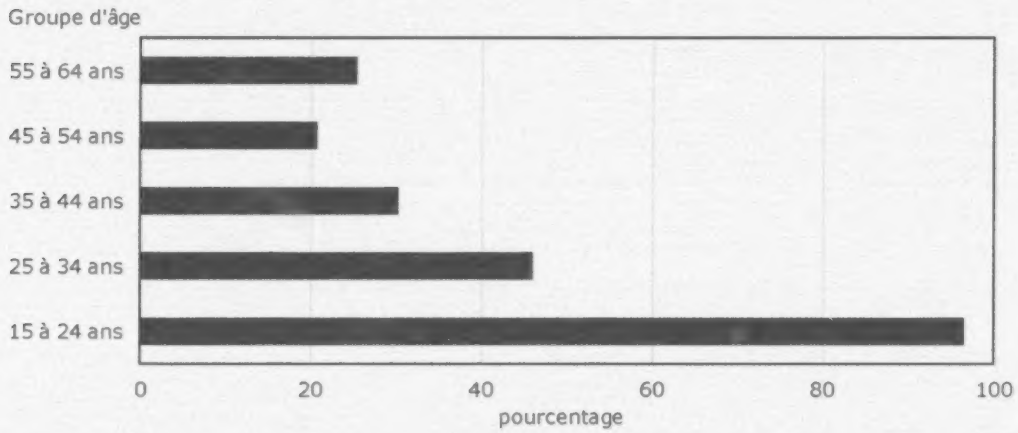
Taux de réallocation des travailleurs selon l'âge, moyenne de 2000 à 2008 — Données de l'Enquête sur la population active – Femmes



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Graphique 17

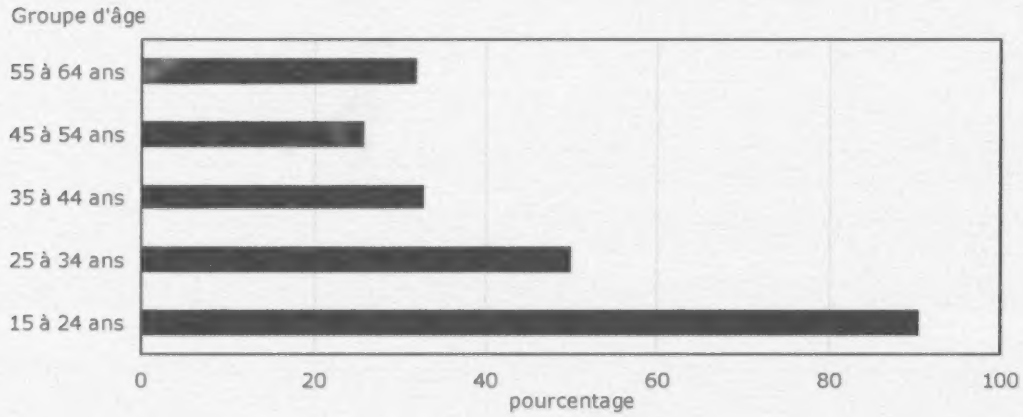
Taux de réallocation des travailleurs selon l'âge, moyenne de 2000 à 2008 — Données du Fichier de données longitudinales sur la main-d'œuvre – Hommes



Source : Statistique Canada, Fichier de données longitudinales sur la main-d'œuvre.

Graphique 18

Taux de réallocation des travailleurs selon l'âge, moyenne de 2000 à 2008 — Données du Fichier de données longitudinales sur la main-d'œuvre – Femmes



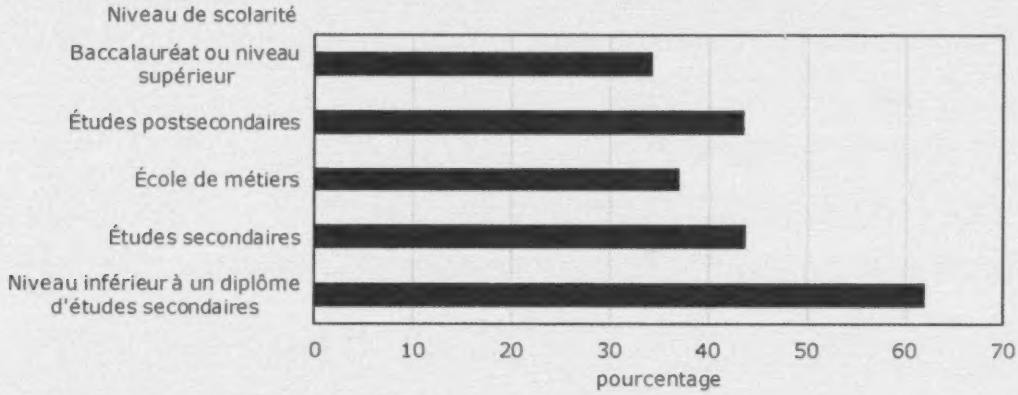
Source : Statistique Canada, Fichier de données longitudinales sur la main-d'œuvre.

Les graphiques 19, 20, 21 et 22 montrent que la réallocation des travailleurs varie aussi selon le niveau de scolarité. Les données de l'EPA indiquent que les décrocheurs du secondaire de sexes masculin et féminin de 15 à 64 ans ont tendance à quitter leur employeur ou à commencer un nouvel emploi beaucoup plus fréquemment que leurs homologues plus scolarisés. Leurs taux de réallocation se situaient en moyenne autour de 65 % entre 2000 et 2008, comparativement à 34 % pour les travailleurs titulaires d'un diplôme universitaire. Toutefois, la différence est attribuable pour une large part à l'inclusion des personnes de moins de 25 ans dans l'analyse. Lorsqu'on se limite aux travailleurs de 25 à 64 ans, les décrocheurs du secondaire continuent de présenter des taux de réallocation plus élevés que les personnes ayant un diplôme universitaire, mais la différence est alors inférieure à 10 points de

pourcentage : elle rend essentiellement compte des taux de cessation d'emploi relativement élevés des décrocheurs du secondaire (tableau 4).

Graphique 19

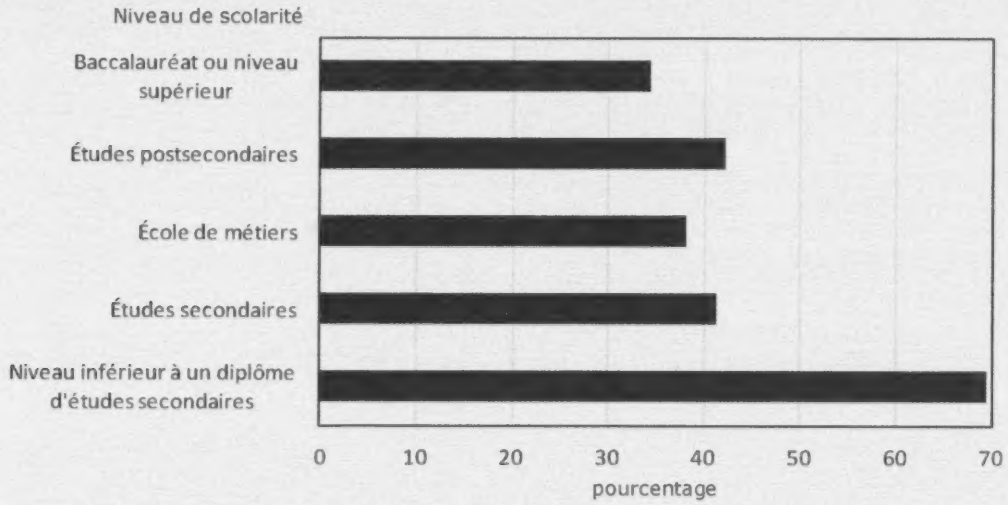
Taux de réallocation des travailleurs selon le niveau de scolarité, moyenne de 2000 à 2008 — Hommes de 15 à 64 ans



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Graphique 20

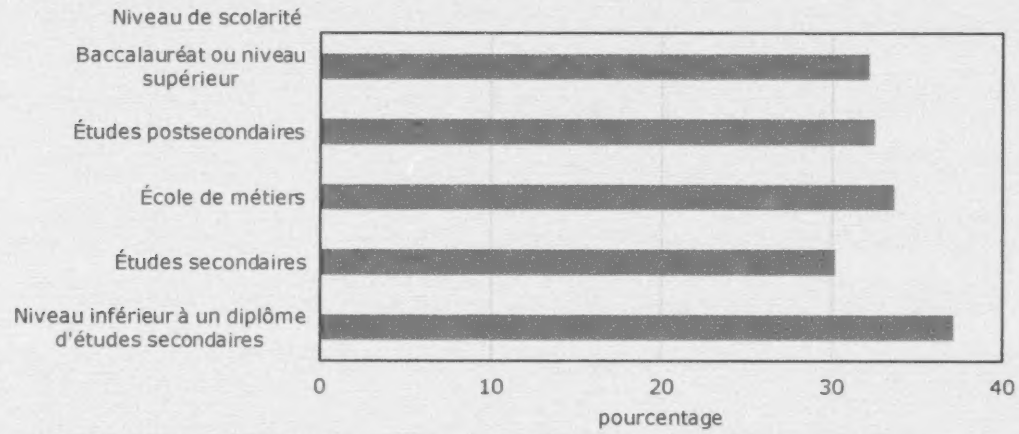
Taux de réallocation des travailleurs selon le niveau de scolarité, moyenne de 2000 à 2008 — Femmes de 15 à 64 ans



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Graphique 21

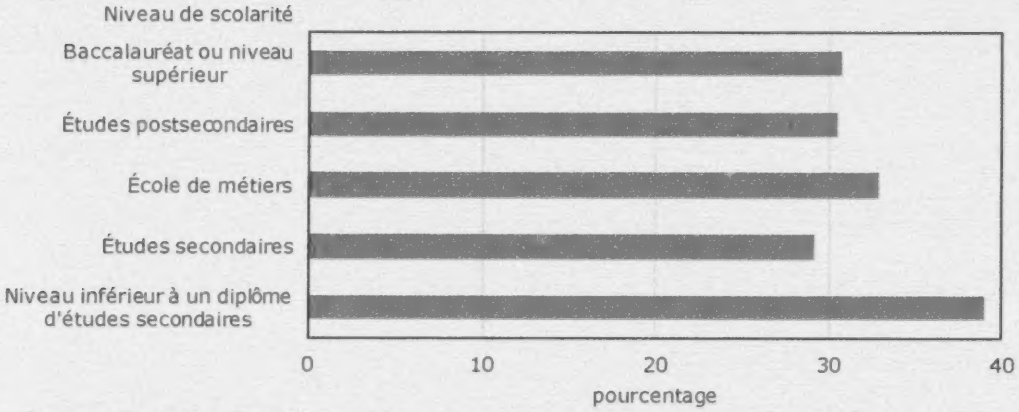
Taux de réallocation des travailleurs selon le niveau de scolarité, moyenne de 2000 à 2008 — Hommes de 25 à 64 ans



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Graphique 22

Taux de réallocation des travailleurs selon le niveau de scolarité, moyenne de 2000 à 2008 — Femmes de 25 à 64 ans



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Tableau 4
Taux moyens de réallocation des travailleurs selon certaines caractéristiques, 2000 à 2008

	Taux d'embauche		Taux de cessation d'emploi		Taux de réallocation des travailleurs	
	Enquête sur la population active	Fichier de données longitudinales sur la main-d'œuvre	Enquête sur la population active	Fichier de données longitudinales sur la main-d'œuvre	Enquête sur la population active	Fichier de données longitudinales sur la main-d'œuvre
	pourcentage					
Province						
Québec	20,7	22,8	19,2	21,2	40,0	44,0
Ontario	21,3	22,7	20,1	21,4	41,4	44,1
Manitoba	21,5	22,6	20,3	21,5	41,8	44,1
Saskatchewan	22,6	24,3	21,1	22,8	43,7	47,0
Nouvelle-Écosse	22,8	23,6	21,6	22,4	44,4	46,0
Terre-Neuve-et-Labrador	23,2	25,6	22,0	24,4	45,2	50,1
Nouveau-Brunswick	23,2	25,0	22,1	23,9	45,3	48,8
Colombie-Britannique	23,8	25,0	22,5	23,7	46,3	48,7
Île-du-Prince-Édouard	24,1	27,6	23,1	26,6	47,3	54,2
Alberta	27,7	30,7	25,1	28,0	52,8	58,7
Taille de l'entreprise						
1 à 19 employés	30,6	33,7	30,1	33,2	60,7	66,8
20 à 99 employés	25,8	32,9	24,9	31,9	50,7	64,8
100 à 499 employés	21,4	25,0	20,5	24,1	42,0	49,1
500 employés ou plus	18,5	17,3	16,3	15,2	34,8	32,5
Âge des hommes						
15 à 24 ans	53,0	51,0	40,9	38,9	94,0	89,9
25 à 34 ans	23,8	26,8	23,2	26,2	47,1	53,0
35 à 44 ans	15,0	17,7	15,1	17,8	30,2	35,6
45 à 54 ans	10,4	13,6	12,1	15,3	22,5	28,9
55 à 64 ans	9,8	14,2	18,7	23,1	28,5	37,3
Âge des femmes						
15 à 24 ans	54,2	51,1	42,3	39,2	96,5	90,3
25 à 34 ans	23,5	25,6	22,4	24,4	45,9	50,0
35 à 44 ans	15,8	17,2	14,3	15,6	30,1	32,8
45 à 54 ans	10,1	12,7	10,6	13,2	20,6	26,0
55 à 64 ans	8,1	11,4	17,2	20,5	25,3	31,9

Voir les sources à la fin du tableau.

Tableau 4

Taux moyens de réallocation des travailleurs selon certaines caractéristiques, 2000 à 2008 (fin)

	Taux d'embauche		Taux de cessation d'emploi		Taux de réallocation des travailleurs	
	Enquête sur la population active	Fichier de données longitudinales sur la main-d'œuvre	Enquête sur la population active	Fichier de données longitudinales sur la main-d'œuvre	Enquête sur la population active	Fichier de données longitudinales sur la main-d'œuvre
Niveau de scolarité - Hommes âgés de 15 à 64 ans						
Niveau inférieur à un diplôme d'études secondaires	28,5	.	33,5	.	62,0	.
Études secondaires	22,4	.	21,5	.	43,9	.
École de métiers	19,1	.	18,0	.	37,1	.
Études postsecondaires	23,0	.	20,7	.	43,7	.
Baccalauréat ou niveau supérieur	19,0	.	15,2	.	34,3	.
Niveau de scolarité - Femmes âgées de 15 à 64 ans						
Niveau inférieur à un diplôme d'études secondaires	31,6	.	37,8	.	69,4	.
Études secondaires	21,2	.	20,0	.	41,2	.
École de métiers	20,0	.	18,0	.	38,1	.
Études postsecondaires	22,5	.	19,6	.	42,1	.
Baccalauréat ou niveau supérieur	19,6	.	14,8	.	34,3	.
Niveau de scolarité - Hommes âgés de 25 à 64 ans						
Niveau inférieur à un diplôme d'études secondaires	16,4	.	20,8	.	37,1	.
Études secondaires	13,8	.	16,4	.	30,2	.
École de métiers	16,2	.	17,4	.	33,6	.
Études postsecondaires	15,5	.	16,9	.	32,5	.
Baccalauréat ou niveau supérieur	16,8	.	15,4	.	32,2	.
Niveau de scolarité - Femmes âgées de 25 à 64 ans						
Niveau inférieur à un diplôme d'études secondaires	17,0	.	21,9	.	38,9	.
Études secondaires	14,0	.	15,1	.	29,1	.
École de métiers	16,2	.	16,6	.	32,9	.
Études postsecondaires	15,3	.	15,2	.	30,5	.
Baccalauréat ou niveau supérieur	16,0	.	14,7	.	30,7	.

Sources : Statistique Canada, Fichier de données longitudinales sur la main-d'œuvre et Enquête sur la population active.

5 Mises à pied dans les années 2000

Étant donné que les mises à pied permanentes représentent une composante clé des cessations d'emploi et ont des répercussions importantes sur le bien-être des travailleurs, la présente section vise à déterminer comment elles ont varié selon les caractéristiques des travailleurs et des entreprises dans les années 2000[12].

Au cours de la période de 2000 à 2008, 7,2 % des emplois occupés par des travailleurs de 15 à 64 ans se sont terminés par une mise à pied permanente, en moyenne (tableau 5). Les taux de mise à pied permanente ont varié de façon marquée selon le niveau d'ancienneté. Les hommes nouvellement embauchés, c'est-à-dire ceux observés chez un employeur donné pendant au plus deux années consécutives, avaient un taux de mise à pied moyen de 18,7 %, soit environ six fois le taux de 3,2 % observé pour leurs homologues ayant travaillé entre 6 et 10 ans pour un employeur donné. Les femmes nouvellement embauchées étaient environ quatre fois plus susceptibles d'être mises à pied que les femmes ayant de 6 à 10 ans d'ancienneté. Les hommes et les femmes qui étaient employées depuis 11 ans ou plus avaient un risque relativement faible de perdre leur emploi, qui se situait à moins de 1 %. Ces tendances sont conformes à la notion selon laquelle les mises à pied sont souvent effectuées selon les règles d'ancienneté, les cessations d'emploi étant concentrées chez les travailleurs les plus récemment embauchés.

12. Il existe maintenant des preuves convaincantes que les mises à pied entraînent des pertes de gains substantielles à court et à long termes (Jacobson et coll., 1993; Stevens, 1997; Couch et Placzek, 2010; Eliason et Storrie, 2006; Hijzen et coll., 2010; Morissette et coll., 2012).

Tableau 5

Taux moyens de mise à pied permanente selon certaines caractéristiques, 2000 à 2008

	Les deux sexes	Hommes	Femmes
		pourcentage	
Canada	7,2	9,5	4,8
Âge			
15 à 24 ans	9,1	11,8	6,3
25 à 34 ans	8,0	10,4	5,4
35 à 44 ans	6,4	8,5	4,3
45 à 54 ans	5,9	8,0	3,8
55 à 64 ans	7,2	9,7	4,4
Ancienneté (nombre d'années observées chez un employeur)			
1 à 2	13,6	18,7	8,3
3 à 5	6,7	8,3	5,1
6 à 10	2,7	3,2	2,1
11 ou plus	0,8	0,9	0,7
Province			
Terre-Neuve-et-Labrador	17,7	22,9	12,5
Île-du-Prince-Édouard	18,5	23,5	13,9
Nouvelle-Écosse	9,9	13,5	6,4
Nouveau-Brunswick	13,5	18,9	8,2
Québec	8,2	10,6	5,7
Ontario	5,5	7,2	3,7
Manitoba	5,0	6,6	3,4
Saskatchewan	6,2	8,8	3,6
Alberta	7,5	10,7	4,0
Colombie-Britannique	8,2	10,5	5,7

Note : Travailleurs rémunérés de 15 à 64 ans.
Sources : Statistique Canada, Fichier de données longitudinales sur la main-d'œuvre et Enquête sur la population active.

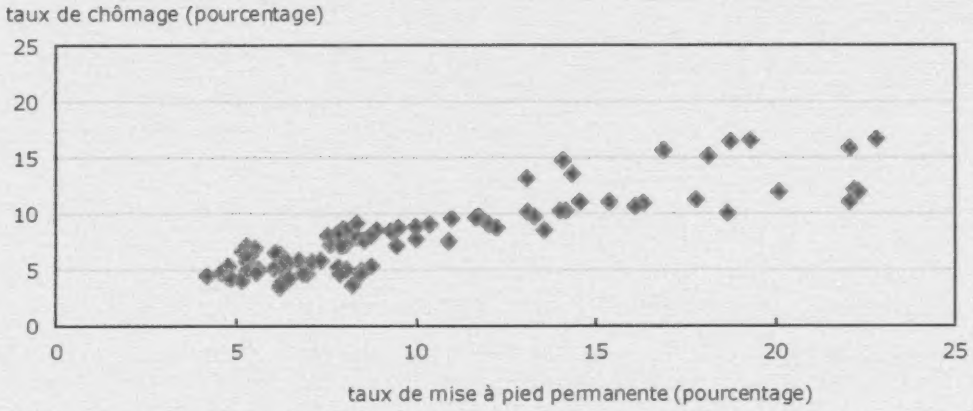
Les taux de mise à pied permanente ont varié selon le groupe d'âge dans une moins grande mesure que selon les niveaux d'ancienneté. Les hommes et les femmes de 45 à 54 ans avaient des taux de mise à pied plus faibles que ceux de 25 à 34 ans, mais cette différence était modérée : elle se situait au plus à 2,4 points de pourcentage.

Les provinces qui présentent généralement des taux de chômage élevés avaient des taux de mise à pied permanente plus élevés que la moyenne pendant les années 2000. Les taux de mise à pied se situaient en moyenne à environ 18 % à Terre-Neuve-et-Labrador ainsi qu'à l'Île-du-Prince-Édouard, soit plus de trois fois les taux de 5,5 % et 5,0 % observés respectivement en Ontario et au Manitoba. Comme le montrent les graphiques 23 et 24, ces différences entre les taux de mise à pied provinciaux comportaient une corrélation élevée avec les différences entre les taux de chômage provinciaux[13].

13. L'évaluation de la mesure dans laquelle les différences entre les taux de mise à pied permanente provinciaux tiennent compte des différences entre les taux de chômage provinciaux nécessite la prise en compte de nombreux facteurs et dépasse la portée de la présente étude.

Graphique 23

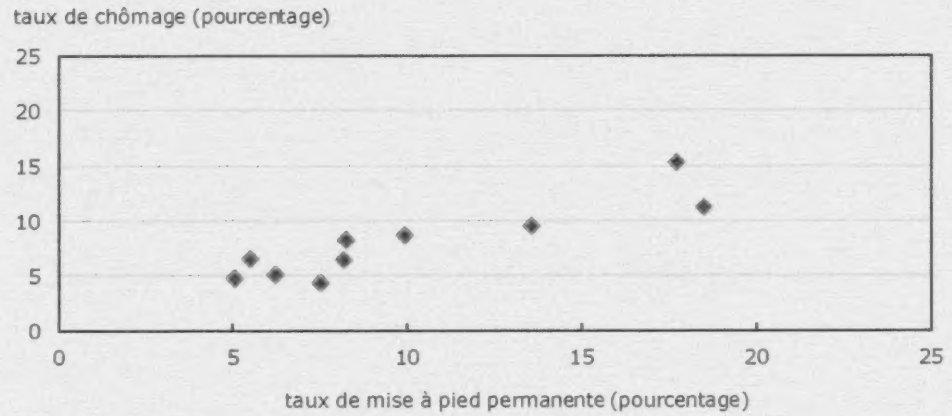
Taux de chômage et taux de mise à pied permanente selon la province et l'année, 2000 à 2008



Sources : Statistique Canada, Fichier de données longitudinales sur la main-d'œuvre et Enquête sur la population active.

Graphique 24

Taux de chômage et taux de mise à pied permanente selon la province, moyenne de 2000 à 2008



Sources : Statistique Canada, Fichier de données longitudinales sur la main-d'œuvre et Enquête sur la population active.

Conformément aux études antérieures (Picot, 1992; Picot et coll., 1998; Morissette, 2004), le tableau 6 montre que les taux de mise à pied permanente ont varié selon la taille de l'entreprise. Les hommes et les femmes travaillant dans de petites entreprises (celles comptant moins de 20 employés) étaient globalement au moins trois fois plus susceptibles d'être mis à pied de façon permanente que leurs homologues travaillant dans des grandes entreprises (entreprises de 500 employés ou plus)[14].

14. Picot (1992) a démontré que la probabilité pour les travailleurs d'être mis à pied de façon permanente demeure plus élevée dans les petites entreprises, une fois contrôlés l'industrie, l'âge, le niveau de scolarité, la profession et la rémunération.

Parmi toutes les industries, celles dont la production comporte une composante saisonnière importante, c'est-à-dire l'agriculture, la foresterie, la pêche et la chasse, ainsi que la construction, présentaient les taux de mise à pied permanente les plus élevés pendant les années 2000. Les taux de mise à pied dans ces secteurs se situaient en moyenne à environ 30 %. Par contre, les taux de mise à pied dans la finance et les assurances, ainsi que dans les soins de santé et l'assistance sociale, ne dépassaient pas 2 %. La fabrication, le commerce de gros, l'industrie de l'information et industrie culturelle, les services immobiliers et services de location et de location à bail et les services professionnels, scientifiques et techniques avaient des taux de mise à pied moyens qui se situaient près de la valeur nationale de 7,2 %. Les secteurs à faible rémunération, comme le commerce de détail, ainsi que l'hébergement et les services de restauration, présentaient des taux de mise à pied plus faibles que la moyenne; cela laisse supposer que les taux de cessation d'emploi relativement élevés présentés par ces secteurs dans le tableau 3 rendent compte de taux de démission ou d'autres types de cessation d'emploi plus élevés que la moyenne.

Pour tous les niveaux d'ancienneté, groupes d'âge, provinces et catégories de taille d'entreprise, les taux de mise à pied des hommes dépassaient ceux des femmes (tableaux 5 et 6). Toutefois, des différences relativement faibles selon le sexe ont été observées entre les industries. Par exemple, les taux de mise à pied des hommes et des femmes dans la fabrication se situaient en moyenne respectivement à 6,6 % et 6,5 % au cours de la période de 2000 à 2008 (tableau 6). Les hommes et les femmes travaillant dans le commerce de gros et les services d'enseignement avaient aussi des taux de mise à pied relativement similaires. La similitude entre les taux de mise à pied des hommes et des femmes dans les industries laisse supposer que les taux de mise à pied plus élevés observés pour les hommes globalement rendent compte en partie de la prédominance de ceux-ci dans les industries ayant des taux de mise à pied supérieurs à la moyenne (p. ex., construction, extraction minière, exploitation en carrière et extraction de pétrole et de gaz) et de la prédominance des femmes dans les secteurs ayant des taux de mise à pied plus faibles que la moyenne (p. ex., services d'enseignement, soins de santé et assistance sociale). Les analyses multidimensionnelles confirment cela. Le regroupement de toutes les années de la période de 2000 à 2008 et l'ajout d'un vecteur d'industries à quatre chiffres à un modèle probit des taux de mise à pied qui inclut initialement un terme constant et un indicateur de sexe seulement permettent de tenir compte de la plupart des différences entre les sexes dans les taux de mise à pied. Le fait de procéder ainsi réduit ces différences de 83 %. Cette constatation montre que les différences entre les hommes et les femmes dans les taux de mise à pied sont le fait pour une large part des différences entre les sexes au chapitre de l'industrie qui emploie.

Tableau 6

Taux moyens de mise à pied permanente selon l'industrie et la taille de l'entreprise, 2000 à 2008

	Les deux sexes	Hommes	Femmes
	pourcentage		
Toutes les industries	7,2	9,5	4,8
Industrie			
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	29,2	30,2	26,9
Extraction minière, exploitation en carrière, et extraction de pétrole et de gaz	10,4	11,6	5,0
Construction	33,7	36,1	15,9
Fabrication	6,6	6,6	6,5
Commerce de gros	8,2	8,2	8,4
Commerce de détail	3,4	4,0	3,0
Transport et entreposage	4,8	5,1	4,1
Industrie de l'information et industrie culturelle, arts, spectacles et loisirs	7,0	7,6	6,4
Finance et assurances	2,0	2,7	1,7
Services immobiliers et services de location et de location à bail	7,0	8,8	5,2
Services professionnels, scientifiques et techniqu	7,1	8,3	5,9
Services d'enseignement	4,0	4,1	4,0
Soins de santé et assistance sociale	1,4	1,9	1,4
Hébergement et services de restauration	5,7	6,0	5,5
Administrations publiques	4,8	3,9	5,7
Autres industries	11,9	13,7	9,8
Taille de l'entreprise			
1 à 19 employés	13,7	18,8	9,0
20 à 99 employés	10,8	14,2	6,5
100 à 499 employés	7,0	9,5	4,3
500 employés ou plus	3,5	4,3	2,7

Note : Travailleurs rémunérés de 15 à 64 ans.
Sources : Statistique Canada, Fichier de données longitudinales sur la main-d'œuvre et Enquête sur la population active.

6 Conclusion

Chaque année, on enregistre un volume substantiel de réallocation de la main-d'œuvre dans l'économie canadienne. Des milliers de travailleurs quittent des entreprises à la recherche de meilleures possibilités d'emploi. Les employeurs ajustent la taille de leur effectif en le réduisant ou en embauchant, en réponse à l'évolution de la situation économique en général, aux changements technologiques, à l'évolution des tendances du commerce et des préférences des consommateurs, aux mouvements du taux de change et à de nombreux autres facteurs. On prétend parfois qu'en raison de la « turbulence économique plus grande », l'ampleur de la réallocation de la main-d'œuvre a augmenté au cours des dernières décennies au Canada. Dans la présente étude, on a déterminé si tel a été le cas, à partir des données de deux ensembles de données de Statistique Canada.

L'étude montre que, contrairement à l'affirmation qui précède, la réallocation des travailleurs n'a pas connu de tendance à la hausse au cours des trois dernières décennies. Même si les taux de cessation d'emploi, les taux de réallocation des travailleurs et les taux de mise à pied permanente peuvent avoir été plus élevés ces dernières années que pendant les années 1960 et 1970, ils n'étaient pas plus élevés pendant les années 2000 que dans les années 1980 ou 1990.

Même si le taux de réallocation des travailleurs a été relativement stable au cours des trois dernières décennies, il a varié de façon substantielle selon le groupe d'âge, l'industrie et la taille de l'entreprise au cours de la période de 2000 à 2008. Les petites entreprises, les industries à faible rémunération et les jeunes travailleurs ont présenté à la fois des taux d'embauche et des taux de cessation d'emploi relativement élevés. Les jeunes travailleurs et ceux travaillant dans de petites entreprises ont aussi présenté des taux de mise à pied permanente plus élevés que la moyenne. Compte tenu de l'existence de règles d'ancienneté, les taux de mise à pied ont différé de façon marquée selon cet aspect. Globalement, les taux de réallocation des travailleurs qui ont été observés pendant les années 2000 étaient, à environ 45 % des emplois rémunérés, assez similaires à ceux observés aux États-Unis et au Royaume-Uni.

Les résultats comportent cependant certaines limites. Il se pourrait que les taux de réallocation des travailleurs aient évolué distinctement pour chaque industrie, groupe d'âge ou niveau de scolarité au cours des années 2000, surtout après la récession la plus récente, qui a provoqué des déclins de l'emploi à partir d'octobre 2008. La vérification de ces hypothèses pourrait faire l'objet de recherches futures.

7 Annexe

7.1 Calcul des taux d'embauche, des taux de mise à pied, des taux de cessation d'emploi et des taux de réallocation des travailleurs

Comme dans Morissette et coll. (2012), les *taux de mise à pied permanente* l'année *t* sont calculés en divisant le nombre de mises à pied permanentes se produisant pendant une année donnée, $Mises\ à\ pied\ permanentes_t$ (mesuré à partir du FDLMO) par le nombre annuel moyen d'emplois rémunérés, E_t (mesuré à partir de l'EPA)[15] :

$$Taux\ de\ mise\ à\ pied\ permanente_t = Mises\ à\ pied\ permanentes_t \,/\, E_t \qquad (3)$$

Les données utilisées pour mesurer les mises à pied sont tirées des RE, en utilisant le « manque de travail » comme la raison de la cessation d'emploi (code « A » du RE).

Outre les mises à pied permanentes, le FDLMO mesure le nombre de personnes qui ont commencé un emploi auprès d'un nouvel employeur (au moins) pendant une année donnée, ce qui produit des estimations annuelles des embauches. L'EPA peut aussi fournir des estimations des embauches. La variable de l'ancienneté dans l'EPA permet l'identification des travailleurs qui ont été embauchés au cours des 12 derniers mois et, par conséquent, le calcul des estimations annuelles des embauches.

Lorsque l'on utilise le FDLMO, le nombre de personnes embauchées entre janvier de l'année *t* et janvier de l'année *t+1* est estimé en comptant le nombre de travailleurs qui, l'année *t+1* : *a)* occupent au moins un emploi dans lequel ils ont été observés pendant deux années

15. Une personne qui connaît deux mises à pied permanentes pendant une année donnée fournira deux observations à l'équation (3).

consécutives, et *b)* n'occupent pas d'autre emploi d'une durée plus longue. L'estimation correspondante de l'embauche à partir de l'EPA est obtenue en comptant le nombre de travailleurs qui, en janvier de l'année *t+1*, comptent 12 mois d'ancienneté ou moins auprès de leur employeur actuel.

Pour tout groupe donné de travailleurs, les variations nettes du nombre d'emplois rémunérés sont liées aux embauches et aux cessations d'emploi par l'identité comptable suivante :

$$Variations\ nettes\ du\ nombre\ d'emplois\ rémunérés \equiv Embauches - Cessations\ d'emploi \quad (4)$$

Lorsque l'on utilise l'EPA pour mesurer les variations nettes du nombre d'emplois rémunérés, et le FDLMO ou l'EPA pour mesurer les embauches, les cessations d'emploi peuvent être calculées de façon résiduelle au moyen de l'équation (4). Les cessations d'emploi représentent alors le nombre de travailleurs qui ont quitté (au moins) un employeur au cours d'une année donnée par suite d'une démission, d'une mise à pied ou d'une cessation d'emploi pour d'autres raisons.

Les variations nettes du nombre d'emplois rémunérés sont calculées à partir de l'EPA en soustrayant le nombre d'emplois rémunérés en janvier de l'année *t* ($E_{_01_t}$) du nombre d'emplois rémunérés en janvier de l'année *t+1* ($E_{_01_t+1}$), soit :

$$Variations\ nettes\ du\ nombre\ d'emplois\ rémunérés = E_{_01_t+1} - E_{_01_t} \quad (5)$$

$E_{_01_t}$ mesure l'emploi rémunéré des travailleurs de 15 à 64 ans, tandis que $E_{_01_t+1}$ mesure l'emploi rémunéré des travailleurs de 16 à 65 ans. Les *taux d'embauche* de l'année *t* mesurent le pourcentage des travailleurs qui ont commencé un emploi auprès d'au moins un nouvel employeur au cours de cette année. Ils sont calculés en divisant le nombre de personnes embauchées entre janvier de l'année *t* et janvier de l'année *t+1*, $Embauches_{_01_t\ 01_t+1}$, par le niveau moyen d'emplois rémunérés observé pendant ces deux mois :

$$Embauche_taux\ t = Embauches_{_01_t\ 01_t+1} / \left(\left[E_{01_t} + E_{01_t+1}\right] / 2\right) \quad (6)$$

Les *taux de cessation d'emploi* de l'année *t* mesurent le pourcentage de travailleurs qui ont quitté au moins un employeur au cours de cette année. Ils sont calculés en divisant le nombre de personnes qui ont quitté (au moins) un employeur entre janvier de l'année *t* et janvier de l'année *t+1*, $Cessations\ d'emploi_{_01_t\ 01_t+1}$, par le niveau moyen d'emplois rémunérés observé pendant ces deux mois :

$$Cessation\ d'emploi_taux\ t = Cessations\ d'emploi_{_01_t\ 01_t+1} / \left(\left[E_{01_t} + E_{01_t+1}\right] / 2\right) \quad (7)$$

Selon l'OCDE (2009), les *taux de réallocation des travailleurs* sont obtenus en additionnant les taux d'embauche et les taux de cessation d'emploi :

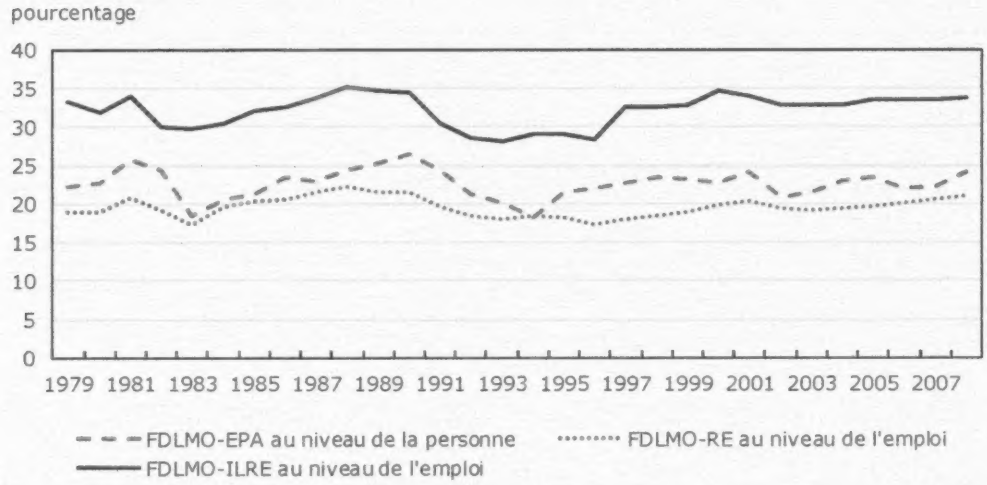
$$Taux\ de\ réallocation\ des\ travailleurs\ t = Embauche_\text{taux}\ t + Cessation\ d'emploi_taux\ t \quad (8)$$

Il est important de comprendre que les taux d'embauche et les taux de cessation d'emploi calculés à partir des équations (6) et (7) sont mesurés au niveau de la personne. La définition des taux d'embauche et des taux de cessation d'emploi au niveau de l'emploi produirait des estimations différentes.

Le FDLMO peut produire directement deux mesures des taux de cessation d'emploi au niveau de l'emploi. Une mesure rend compte du pourcentage d'emploi (c.-à-d. appariement employeur-employé) observé l'année *t*, mais non observé l'année *t+1*. Cette mesure est appelée « FDLMO-ILRE (identificateur longitudinal du Registre des entreprises) au niveau de l'emploi » dans le graphique 25. La deuxième mesure comporte une restriction supplémentaire, à savoir qu'un RE est lié à ces emplois. Cette mesure est appelée « FDLMO-RE au niveau de l'emploi » dans le graphique 25. Ces deux mesures peuvent être comparées au taux de cessation d'emploi obtenu à partir de l'équation (7), qui est appelé « FDLMO-EPA au niveau de la personne » dans le graphique 25.

Graphique 25

Diverses mesures des taux de cessation d'emploi, travailleurs de 15 à 64 ans, 1979 à 2008

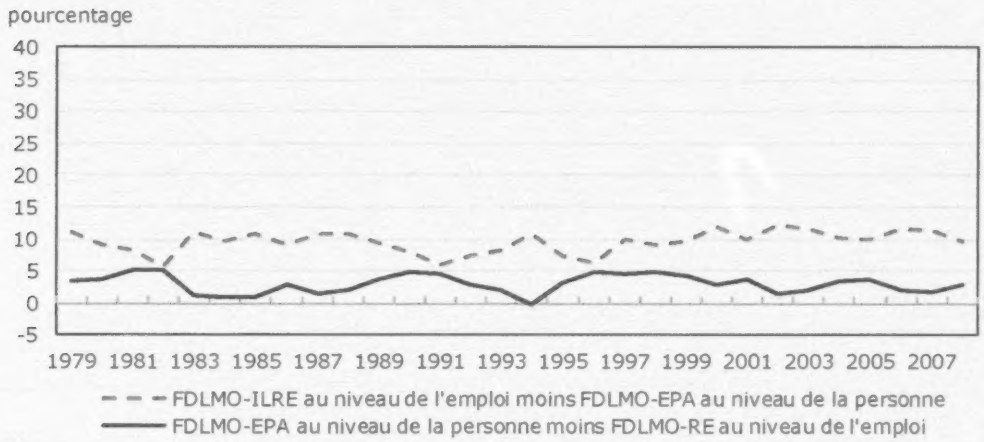


Note : FDLMO signifie *Fichier de données longitudinales sur la main-d'œuvre*; EPA signifie *Enquête sur la population active*; RE signifie *Relevé d'emploi*; ILRE signifie *Identificateur longitudinal du Registre des entreprises*.
Sources : Statistique Canada, Fichier de données longitudinales sur la main-d'œuvre et Enquête sur la population active.

Comme le montre le graphique 25, la mesure au niveau de l'emploi des taux de cessation d'emploi appelée « FDLMO-ILRE au niveau de l'emploi » produit des estimations plus élevées que les deux autres mesures. La différence entre « FDLMO-ILRE au niveau de l'emploi » et « FDLMO-RE au niveau de l'emploi » vient de ce que ce ne sont pas toutes les cessations d'emploi qui sont associées à un RE. La différence entre « FDLMO-ILRE au niveau de l'emploi » et « FDLMO-EPA au niveau de la personne » rend compte du fait qu'un travailleur donné peut occuper plusieurs emplois pendant une année donnée. Qui plus est, les graphiques 25 et 26 indiquent que les trois mesures des taux de cessation d'emploi — de même que les différences entre diverses mesures — ne présentent pas de tendance au cours de la période de 1979 à 2008. Ainsi, la conclusion selon laquelle les taux de cessation d'emploi n'ont pas connu de tendance à la hausse au cours des trois dernières décennies est robuste au choix de mesures envisagé.

Graphique 26

Différences entre diverses mesures des taux de cessation d'emploi, travailleurs de 15 à 64 ans, 1979 à 2008

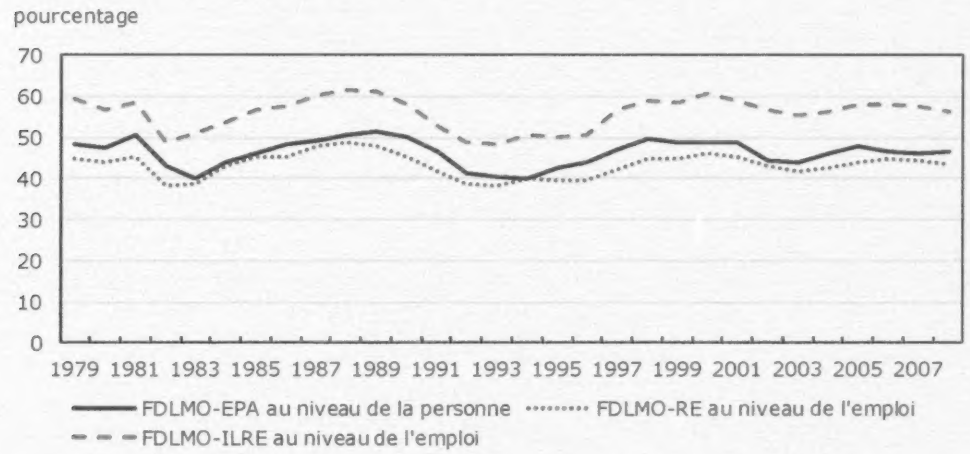


Note : FDLMO signifie *Fichier de données longitudinales sur la main-d'œuvre*; EPA signifie *Enquête sur la population active*; RE signifie *Relevé d'emploi*; ILRE signifie *Identificateur longitudinal du Registre des entreprises*.
Sources : Statistique Canada, Fichier de données longitudinales sur la main-d'œuvre et Enquête sur la population active.

On peut dire la même chose de la réallocation des travailleurs. L'ajout des taux d'embauche calculés à partir de l'équation (6) au moyen des nombres de personnes embauchées sur la base du FDLMO à ces trois mesures des taux de cessation d'emploi produit trois mesures de la réallocation des travailleurs. Comme le montre le graphique 27, aucune de ces trois mesures ne présente de tendance à la hausse au cours de la période de 1979 à 2008.

Graphique 27

Diverses mesures des taux de réallocation des travailleurs, travailleurs de 15 à 64 ans, 1979 à 2008

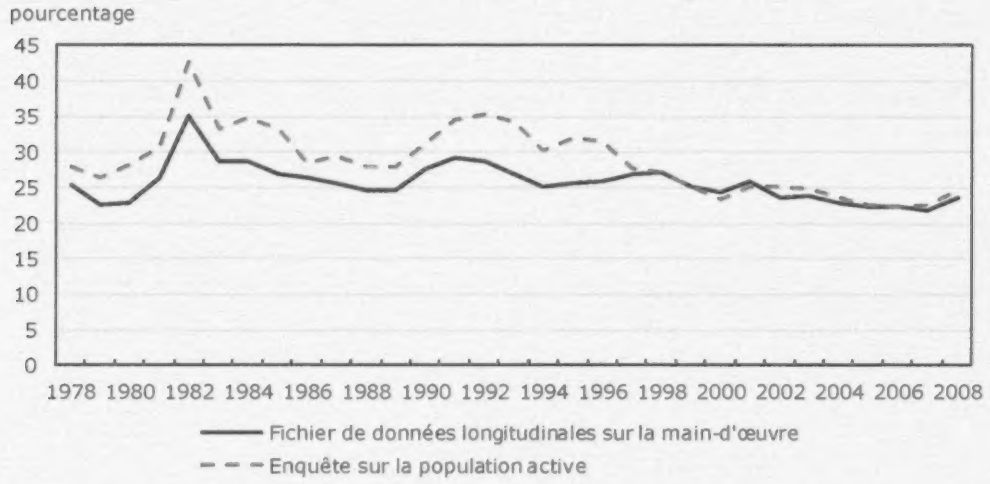


Note : FDLMO signifie *Fichier de données longitudinales sur la main-d'œuvre*; EPA signifie *Enquête sur la population active*; RE signifie *Relevé d'emploi*; ILRE signifie *Identificateur longitudinal du Registre des entreprises.*
Sources : Statistique Canada, Fichier de données longitudinales sur la main-d'œuvre et Enquête sur la population active.

7.2 Autres tableaux et graphiques

Graphique 28

Taux de mise à pied (mises à pied permanentes et temporaires), travailleurs de 15 à 64 ans, Fichier de données longitudinales sur la main-d'œuvre et Enquête sur la population active, 1978 à 2008



Sources : Statistique Canada, Fichier de données longitudinales sur la main-d'œuvre et Enquête sur la population active.

Tableau 7

Tendances des flux de travailleurs, 1976 à 2011

	Tendances			
	Colonne 1	Colonne 2	Colonne 3	Colonne 4
Taux de recrutement				
Coefficient	-0,142	-0,133	0,006	0,014
Valeur T	-0,52	-0,65	0,02	0,07
Taux de cessation d'emploi				
Coefficient	-0,106	-0,098	-0,012	-0,005
Valeur T	-0,34	-0,36	-0,04	-0,02
Taux de redistribution				
Coefficient	-0,248	-0,231	-0,007	0,009
Valeur T	-0,63	-1,12	-0,02	0,04
Contrôles				
Vieillissement de la population	Non	Non	Oui	Oui
Chômage	Non	Oui	Non	Oui

Note : Les chiffres montrent la valeur d'un terme constant dans une régression où la variable dépendante est égale aux valeurs aux différences premières des effets de l'année définis dans l'équation (3).
Source : Statistique Canada, calculs des auteurs à partir des données de l'Enquête sur la population active.

Bibliographie

Bernard, A. 2009. « Tendances de l'emploi manufacturier ». *L'emploi et le revenu en perspective*. Vol. 10. N° 2. Produit n° 75-001-X au catalogue de Statistique Canada. p. 5 à 13.

Couch, K.A., et D.W. Placzek. 2010. « Earnings losses of displaced workers revisited ». *The American Economic Review*. Vol. 100. N° 1. p. 572 à 589.

Eliason, M., et D. Storrie. 2006. « Lasting or latent scars? Swedish evidence on the long-term effects of job displacement ». *Journal of Labor Economics*. Vol. 24. N° 4. p. 831 à 856.

Hijzen, A., R. Upward et P.W. Wright. 2010. « The income losses of displaced workers ». *The Journal of Human Resources*. Vol. 45. N° 1. p. 243 à 269.

Jacobson, L.S., R.J. LaLonde et D.G. Sullivan. 1993. « Earnings losses of displaced workers ». *The American Economic Review*. Vol. 83. N° 4. p. 685 à 709.

Morissette, R. 2004. *Les taux de mises à pied permanentes ont-ils augmenté au Canada?* Produit n° 11F0019M au catalogue de Statistique Canada. Ottawa, Ontario. Direction des études analytiques : documents de recherche. N° 218.

Morissette, R., et M. Drolet. 2001. « Pension coverage and retirement savings of young and prime-aged workers in Canada: 1986-1997 ». *The Canadian Journal of Economics*. Vol. 34. N° 1. p. 100 à 119.

Morissette, R., T. Qiu et W. Chan. 2012. « The risk and cost of job loss in Canada, 1978-2008 ». *The Canadian Journal of Economics*. À paraître.

Morissette, R., G. Schellenberg et A. Johnson. 2005. « La syndicalisation : tendances divergentes ». *L'emploi et le revenu en perspective*. Vol. 6. N° 4. Produit n° 75-001-X au catalogue de Statistique Canada. p. 5 à 12.

Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE). 2009. « How do industry, firm and worker characteristics shape job and worker flows? » *OECD Employment Outlook 2009*. Chapter 2. p. 117 à 163. Paris. OECD Publishing.

Picot, G. 1992. « Le roulement de la main d'œuvre : les mises à pied ». *L'emploi et le revenu en perspective*. Vol. 4. N° 3. Produit n° 75-001-X au catalogue de Statistique Canada. p. 21 à 31.

Picot, G., Z. Lin et W. Pyper. 1998. « Permanent layoffs in Canada: Overview and longitudinal analysis ». *The Canadian Journal of Economics*. Vol. 31. N° 5. p. 1154 à 1178.

Stevens, A.H. 1997. « Persistent effects of job displacement: The importance of multiple job losses ». *Journal of Labor Economics*. Vol. 15. N° 1. p. 165 à 188.